

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Departamento de Educação

Mestrado em Gerontologia Social

Fatores de influência na transição para a reforma: Um estudo com professores do 3º ciclo do ensino básico e/ou secundário

Sandra Margarida de Almeida Carvalho

Coimbra, 2020

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Sandra Margarida de Almeida Carvalho

Fatores de influência na transição para a reforma: Um estudo com professores do 3º ciclo do ensino básico e/ou secundário

Dissertação de Mestrado em Gerontologia Social, apresentada ao Departamento de Educação da Escola Superior de Educação de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Constituição do júri

Presidente: Prof. Doutora Sofia de Lurdes Rosas da Silva

Arguente: Prof. Doutora Susana Maria Gonçalves Coimbra

Orientador: Prof. Doutora Maria Cláudia Perdigão Silva Mendes Andrade

Janeiro, 2020

Agradecimentos

Sozinha e sem a colaboração, estímulo e empenho de diversas pessoas não teria sido possível concretizar este trabalho. Gostaria, por este facto, de expressar toda a minha gratidão e apreço a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que esta tarefa se tornasse uma realidade.

À minha orientadora, Professora Doutora Maria Cláudia Perdigão Silva Mendes Andrade, pela partilha do saber e valioso contributo na elaboração desta dissertação. Agradeço ainda a cordialidade com que sempre me recebeu, a disponibilidade, ensinamentos, incentivos, ajuda e dedicação incondicional.

A todos os docentes que voluntariamente participaram neste estudo.

À minha família, pelo apoio, força, incentivo e paciência. Sem eles nada disto seria possível.

À minha amiga de coração, Isilda Andrade, pelo carinho e palavras de encorajamento contínuo neste percurso académico.

Um especial agradecimento ao meu marido, Pedro, e aos meus filhos, Inês e Ricardo, que sempre me apoiaram e a quem dedico esta dissertação.

A todos quero manifestar os meus sinceros agradecimentos.

Fatores de influência na transição para a reforma: Um estudo com professores do 3º ciclo do ensino básico e/ou secundário

Resumo: Perante o cenário atual de envelhecimento populacional é importante refletir sobre o modo como as pessoas mais velhas lidam com o mercado de trabalho perspetivando a futura reforma e suas implicações para o indivíduo. Neste contexto, este estudo tem por objetivo compreender os fatores que influenciam a transição para a reforma e compreender a experiência subjetiva associada a este processo. Numa primeira etapa procedeu-se à fundamentação teórica onde se procurou analisar a temática da reforma numa perspetiva psicossocial, abordou-se a reforma relacionada com a problemática do envelhecimento, as respostas sociais existentes perante o envelhecimento da população e a sustentabilidade dos sistemas de pensões. Abordou-se ainda, a relação da reforma com o mercado de trabalho, com a família, e na perspetiva do “Eu-indivíduo. A revisão teórica apresentada foi complementada através de uma análise quantitativa com a realização de um estudo quantitativo com recurso a um questionário. A amostra do presente estudo é constituída por 257 docentes que lecionam o 3º Ciclo do Ensino Básico e/ou Ensino Secundário que se encontram em exercício efetivo de funções em estabelecimentos sob tutela do ministério da educação. Os resultados sugerem que existe uma relação entre a saúde e o conflito trabalho-família e que as variáveis independentes (família, conflito trabalho-família, conceito reforma e apoio dos colegas) contribuem significativamente para o planeamento da reforma. No entanto, e por se tratar de uma amostra de conveniência usando um método não probabilístico, os resultados serão interpretados com a devida salvaguarda da impossibilidade de generalizar para a população em estudo. Por último, são apresentadas as limitações deste estudo, os seus contributos e possíveis linhas de investigação futuras.

Palavras-chave: Envelhecimento - Docente - Reforma

Influencing factors in the transition to retirement: A study with primary and/or secondary school teachers

Abstract: Given the current scenario of population ageing, it is important to reflect on how older people deal with the labour market by looking ahead to future reform and its implications for the individual. In this context, this study aims to understand the factors influencing the transition to retirement and to understand the subjective experience associated with this process. In a first stage, the theoretical rationale was used to analyse the issue of retirement from a psychosocial perspective, the reform related to the issue of ageing, the existing social responses to the ageing of the population and the sustainability of pension systems were addressed. The relationship of retirement with the labour market, with the family, and from the perspective of the "Iu-individuo. The theoretical review was complemented by a quantitative analysis with a quantitative study using a questionnaire. The sample of this study consists of 257 teachers who teach the 3rd cycle of basic education and/or secondary education and who are effectively exercising their functions in establishments under the Ministry of Education.

The results suggest that there is a relationship between health and work-family conflict and that independent variables (family, work-family conflict, retirement concept and peer support) contribute significantly to retirement planning. However, as this is a convenience sample using a non-probability method, the results will be interpreted with due safeguards against the impossibility of generalising to the study population. Finally, the limitations of this study, its contributions and possible future research lines are presented.

Keywords: Aging - Teacher - Retirement

Índice

Introdução	1
CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEPTUAL	3
PARTE I	5
1. O Envelhecimento e o envelhecimento em Portugal	5
1.1 Políticas sociais de apoio na reforma: sistema de pensões, CGA, SS	6
<i>Sistemas de Pensões</i>	<i>8</i>
<i>A sustentabilidade da Segurança Social (SS)</i>	<i>8</i>
<i>A Sustentabilidade da Caixa Geral de Aposentações (CGA).....</i>	<i>9</i>
Parte II	10
2. Dimensões psicológicas e sociais associadas à transição para a reforma	10
2.1 A reforma e a atividade laboral	11
2.2 A reforma e o “eu-indivíduo”	13
2.3 A reforma e as relações familiares e sociais.....	14
PARTE III	15
3 O envelhecimento na classe docente	15
3.3 Transição para a reforma na classe docente.....	15
3.4 Conflito trabalho-família e a sua relação com a reforma.....	17
3.4.1. Consequências do conflito trabalho – família.....	19
3.5 Síndrome de Burnout na Docência.....	19
CAPÍTULO II – MÉTODO	23
1. Objetivo do Estudo	25
2. Instrumentos.....	25
3. Estudo Piloto.....	26
4. Procedimento de Recolha de Dados	26
5. Procedimento de Análise de Dados.....	27
6. Participantes	27
CAPÍTULO III – RESULTADOS.....	29
1. Apresentação de resultados.....	31
1.1 Introdução	31
1.2 Análise Descritiva das Variáveis.....	31
3.2.1. Associações entre variáveis	42

3.2.2 Diferenças entre grupos	43
3.2.3 Análise de Regressão Múltipla	43
Discussão dos Resultados	45
Bibliografia	55
Anexos	61
1.1 Questionário	61

Abreviaturas

ESEC – Escola Superior de Educação de Coimbra

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

UE – União Europeia

Índice de Tabelas

Tabela 1- Resumo do Modelo	44
Tabela 2 - ANOVA^a	44
Tabela 3- Coeficientes^a	44
Tabela 4- Estatística para Idades	70
Tabela 5 - Estatística para Anos de Serviço	70
Tabela 6 - Estatísticas de Confiabilidade para COL	71
Tabela 7- Estatísticas de Confiabilidade para Família	71
Tabela 8- Análise factorial da escala da Família	72
Tabela 9 - Fatores da Escala da Família	73
Tabela 10 - Avaliação Geral de Saúde	74
Tabela 11- Médias e Desvio-Padrão das Variáveis	74
Tabela 12 - Análise Correlacional das Variáveis	75
Tabela 13 - Diferenças de Género	76
Tabela 14 - teste T de Student para amostras independentes	78
Tabela 15 - Diferenças em função do estado civil	78
Tabela 16 - Diferenças em função dos anos de serviço	79
Tabela 17 - Diferenças em função do nível em que leciona	80

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Apoio da família após a reforma	31
Gráfico 2 - Vontade da família relativa à aposentação	32
Gráfico 3 - Receio de ser um "fardo para a família"	32
Gráfico 4 - Tempo com a família	33
Gráfico 5- Disponibilidade para o trabalho, atividades e responsabilidades da casa	34
Gráfico 6 - Exaustão após o trabalho	34
Gráfico 7 - Estado emocional	35
Gráfico 8- Motivos para prolongar a atividade profissional	36
Gráfico 9- Motivos para solicitar a reforma (Apenas docentes que reúnem as condições, idade e tempo de serviço, para pedir a reforma, sem penalizações destes dois fatores)	37
Gráfico 10 - Motivos para solicitar reforma antecipada	38
Gráfico 11 – Estado de Saúde	39
Gráfico 12 - Grau de dificuldade "encontrar coisas para fazer"	39
Gráfico 13 - Planos para aposentação	40

Gráfico 14 - Trabalho após a reforma	41
Gráfico 15 - criar "o meu próprio negócio"	41
Gráfico 16 - Envolvimento em Organizações	42

Introdução

Mudam-se os tempos, mudam-se as vontades,
Muda-se o ser, muda-se a confiança:
Todo o mundo é composto de mudança,
Tomando sempre novas qualidades.

...

Luís Vaz de Camões, in "Sonetos"

A saída formal do mercado de trabalho, por via da Reforma, é um momento que provoca múltiplas alterações na vida dos indivíduos.

Vivemos num tempo de mudanças ...e a reforma assume diferentes significados, quer para os que já detêm essa condição, quer para os indivíduos que estão no ativo e que ainda vão experienciar essa transição entre a atividade e inatividade (Cabral e Ferreira, 2013). Esta constatação justifica uma reflexão sobre a perspetiva daqueles que se aproximam desta etapa do ciclo de vida.

CAPÍTULO I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO E CONCEPTUAL

PARTE I

1. O Envelhecimento e o envelhecimento em Portugal

O envelhecimento é um fenómeno dissociativo: algumas características individuais declinam, enquanto outras resistem à idade. A velhice bem-sucedida está associada à reunião de três grandes categorias de condições: reduzida probabilidade de doença, em especial das que causam perda de autonomia; manutenção de um elevado nível funcional nos planos cognitivos e físico (velhice ótima); conservação de empenhamento social e bem-estar subjetivo. Para que estas condições se possam juntar, é imprescindível que o indivíduo esteja incluído numa rede social, quer seja a família, a instituição ou outra (Fontaine, 2000).

Esta evolução do envelhecimento constitui um dilema: por um lado, ser-se velho, comporta em si mesmo um estatuto de experiências, de “olhares-saberes” e de “olhares-saber-fazer” a serem aproveitados, por outro lado, representa o estigma de um ser já desvinculado da sociedade, da cultura, da inflexibilidade face á mudança, da improdutividade e da baixa autoestima (Marujo, 2012).

Nos últimos anos os temas relacionados com a idade adulta, velhice e envelhecimento têm vindo a adquirir cada vez mais importância, em grande medida devido à evolução sociodemográfica que se assiste no mundo Ocidental (Fonseca, 2006).

O envelhecimento demográfico na maioria dos países desenvolvidos não é novidade e Portugal não é exceção.

A redução da natalidade e da morbilidade traduz-se na inversão da pirâmide etária (diminuição da população jovem) e aumento da população idosa. A população jovem e a população em idade ativa (15 a 64 anos de idade) diminui, ao invés da população idosa (65 e mais anos de idade) que aumenta gradualmente. Por outro lado, as famílias estão mais cada vez mais pequenas e diminui também a população ativa (Vieira, 2008). Como destaca Melo (2015) “Já em 2008, no conjunto dos países da UE, a proporção de jovens com menos de 15 anos, no total, era menor que a de pensionistas com 65 ou mais anos, registando-se uma diferença de 1,3% entre essas categorias, sendo que em Portugal essa diferença era maior em 0,6%, dificultando

assim, a renovação geracional da população portuguesa. Atendendo ao panorama nacional uma vez verificado, na última década, saldos migratórios negativos e com o aumento da esperança média de vida, podemos perspetivar uma diminuição da população nacional num horizonte a médio longo prazo”. (p.37)

1.1 Políticas sociais de apoio na reforma: sistema de pensões, CGA, SS

Esta sociedade, duplamente envelhecida, onde se morre menos e se nasce ainda menos enfrenta uma multiplicidade de desafios que implicam uma adaptação a uma população mais escassa, mais envelhecida, menos dinâmica e mais dependente (Rodrigues, 2018). A constatação do aumento da esperança média de vida e o envelhecimento da população conduzem, entre outras, a repercussões óbvias na sustentabilidade dos Sistemas de Segurança Social. A diminuição da população ativa e a consequente diminuição da produtividade numa sociedade onde quem “está no ativo” proporciona melhores condições de vida a quem passou à inatividade, constitui uma situação socialmente preocupante. (Fernandes, 1997; citado por Vieira, 2008)

Andor (2013) refere que o pagamento de pensões e a crescente necessidade de apoios sociais e na saúde, à população cada vez mais idosa, poderá despoletar um confronto aberto entre gerações. No entanto, em seu entender, os interesses dos mais jovens e dos mais velhos não são incompatíveis, pelo que terão que ser criadas condições e oportunidades para que as pessoas de todas as idades possam usufruir de uma vida ativa e realizada contribuindo para a sua autonomia, para a economia e para a sociedade. Para que tal suceda é necessária uma mudança de atitudes perante o envelhecimento.

É importante enaltecer algumas “boas práticas”, tais como a criação de ambientes de trabalho favoráveis aos mais idosos, a criação de espaços de convívio intergeracional nas comunidades e a valorização das longas carreiras contributivas, uma vez que estas contribuem para ultrapassar os estereótipos negativos geralmente associados aos mais velhos. (Andor, 2013)

Perante estes desafios que se colocam às sociedades contemporâneas, nomeadamente em termos de gestão e de readaptação do mercado de trabalho, de

sustentabilidade dos sistemas de saúde e de proteção social, a Europa 2020, estabeleceu alguns objetivos a alcançar, entre os quais assegurar uma taxa de emprego de 75% para as pessoas dos 20 aos 64 anos.

Para alcançar esta meta será necessário, para além de prolongar a vida laboral, através de políticas de incentivo à permanência no mercado de trabalho, combater o desemprego dos jovens, facilitar o seu ingresso no mercado de trabalho, investir na aprendizagem contínua e na requalificação (Andor, 2013).

Para que estas medidas não se tornem contraproducentes é necessário que estas se façam acompanhar de estratégias de promoção da saúde e de segurança do local de trabalho, não descurando a aprendizagem ao longo da vida. É ainda importante que os locais de trabalho estejam adaptados às necessidades desta população mais velha (Carvalho, 2014).

Uma vez que o envelhecimento da população representa um grande desafio para os regimes de pensões em todos os Estados-Membros surgiu, em 2012, o Livro Branco da Comissão Europeia denominado “Uma agenda para pensões adequadas, seguras e sustentáveis” que apresenta recomendações para tornar as pensões adequadas e sustentáveis a longo prazo garantindo um rendimento adequado na reforma, de modo a permitir que as pessoas mais velhas tenham um nível de vida digno e gozem de independência económica.

Estas recomendações envolvem um melhor equilíbrio entre o número de anos passados a trabalhar e o número de anos de reforma, a associação da idade da reforma ao aumento da esperança de vida, a restrição de esquemas de acesso à reforma antecipada, incentivos ao prolongamento da vida profissional e a redução de disparidades entre homens e mulheres em matéria de pensões. Pretende-se através destas medidas assegurar a sustentabilidade orçamental para fazer face à despesa com as pensões cada vez mais elevadas (Carvalho, 2014).

Perante os desafios que se colocam com o envelhecimento há que apostar em políticas e práticas inovadoras como é o exemplo da parceria Europeia de Inovação no domínio do envelhecimento ativo e saudável cujo objetivo é aumentar o tempo médio de vida saudável dos cidadãos (Andor, 2013).

Sistemas de Pensões

“O sistema de pensões é um seguro e um meio de transferir rendimento para o período de reforma, mas é também um instrumento para reduzir a pobreza e a desigualdade” (Barradas e Lagoa, 2018, p.39). Face ao rápido envelhecimento e à necessidade de implementação de medidas que garantam a sustentabilidade dos sistemas de pensões os decisores políticos têm alterado as regras de acesso às mesmas.

De acordo com Murteira (2011), citado por Barradas e Lagoa (2018), em 2002, as pensões passaram a ser calculadas com base nas remunerações de toda a carreira contributiva e em 2007, introduziu-se o fator de sustentabilidade ligado à esperança média de vida. Segundo a legislação em vigor, “a idade normal de acesso à pensão de velhice varia em função da esperança média de vida aos 65 anos de idade, verificada entre o segundo e terceiro ano anteriores ao início da pensão”. Assim, a idade normal de acesso à pensão de velhice do regime geral de segurança social em 2019, de acordo com a Portaria n.º 25/2018, de 18/01/2018, é de 66 anos e 5 meses.

Numa tentativa de valorizar os trabalhadores com longas carreiras contributivas foi publicado o decreto-lei n.º 73/2018, de 17 de setembro, que define novas regras para a reforma antecipada sem penalizações no valor das pensões de trabalhadoras/es com 60 anos de idade, com 46 ou mais anos de descontos e que começaram a descontar muito novas/os, ou seja, com 16 anos ou menos e estende o regime especial de acesso antecipado à pensão de velhice para os beneficiários do regime geral de segurança social e do regime de proteção social convergente.

A sustentabilidade da Segurança Social (SS)

De acordo com Melo (2015), o direito à Segurança Social é usualmente considerado um dado adquirido, fruto de políticas públicas que tentaram “colmatar as falhas do mercado, das famílias e das sociedades em face dos diversos riscos sociais”. Na verdade, até aos anos 90 foi considerada como “uma conquista virtuosa colocada à disposição dos mais desfavorecidos, baseada num sistema de corresponsabilização dos riscos sociais e alcançando um financiamento coletivo do dito sistema”. No entanto, os custos de manutenção do sistema da segurança social tornaram-se incontroláveis.

“A despesa nacional com a proteção social desde 2000 atingiu os 25% do PIB, sendo que os montantes despendidos com as pensões absorvem 50% do montante

referido. Foi (este) o fator essencial para que Portugal fosse classificado com um país de alto risco em termos da sustentabilidade das finanças públicas.” (Melo, 2015, p.46)

Face a estas condições começam a adotar-se políticas nacionais de forma a garantir a sustentabilidade da Segurança Social. Privilegia-se o envelhecimento ativo e medidas que dificultem a antecipação da reforma. Uma das medidas passou pela alteração do cálculo da reforma, que outrora considerava apenas os melhores 10 anos contributivos (dos últimos 15) e que passou a incluir toda a carreira contributiva. Melo (2015) refere que para um sistema viável e sustentável a longo prazo, serão necessários ajustamentos que passam pelo aumento da carga fiscal, aumento da idade da reforma, alteração das regras de atribuição e do cálculo do respetivo benefício reduzindo o valor das pensões por forma a garantir uma equidade intergeracional, caso contrário, “o futuro das gerações mais jovens e das vindouras já se encontra hipotecado”(pp.50-53).

Mais recentemente a Comissão Europeia elaborou o “Livro Branco” que define alguns objetivos a alcançar até 2020 entre os quais um ajustamento das pensões à evolução da esperança média de vida e o aumento da idade regulamentar da pensão aproximando-a sucessivamente dos 70 anos. (Melo, 2015)

A Sustentabilidade da Caixa Geral de Aposentações (CGA)

“A CGA é um regime público, instituído e gerido pelo Estado, sendo financiado através do método de repartição “pay-as-you go”, em que se pressupõe a solidariedade entre gerações, isto é, as pensões em pagamento são suportadas pelos atuais subscritores, no compromisso de que as novas gerações irão assumir no futuro os encargos com as pensões das gerações precedentes” (Marques, 2017).

Neste subsistema, inserem-se os funcionários públicos e agentes administrativos inscritos até 31 de Dezembro de 2005, data a partir da qual o sistema foi encerrado para a inscrição de novos subscritores. Em 2006 iniciou-se a convergência das regras da CGA com as da Segurança Social pelo que a CGA apresenta um défice estrutural considerável coberto pelo Orçamento de Estado. A realidade demográfica aliada ao rápido envelhecimento bem como o facto de o sistema não ter novos contribuintes desde janeiro de 2006, compromete assim a

sustentabilidade financeira dos sistemas públicos de pensões em regime de repartição. (Marques, 2017)

Parte II

2. Dimensões psicológicas e sociais associadas à transição para a reforma

De acordo com Fonseca (2004) “a “passagem à reforma”, é a expressão mais utilizada em língua portuguesa para traduzir a retirada da vida profissional a tempo inteiro e a entrada numa nova condição de vida pessoal, a de reformado”. O mesmo autor defende que a saída da atividade laboral é conotada frequentemente como a “entrada na velhice”, estando, por isso mesmo, no âmago do processo de envelhecimento.

A Transição para a reforma caracteriza-se por uma adaptação à mudança dos indivíduos que a experienciam e a forma com que estes a percecionam poderá influenciar as respostas adaptativas e estados de vulnerabilidade (Loureiro, Mendes, Camarneiro, Veríssimo e Ângelo, 2014). Fonseca (2012) numa perspetiva de ciclo de vida defende uma atenção centralizada nos percursos de desenvolvimento do individuo nomeadamente nos papeis sociais desempenhados, nas transições desenvolvimentais, nos “momentos de viragem” e na redefinição da identidade aquando a ocorrência de momentos significativos como a reforma, pois a forma como o individuo experiencia estes momentos tem repercussões no modo de envelhecer. O autor propõe ainda uma abordagem segundo quatro vetores: mudanças ao nível dos papeis sociais e o seu impacto na interação pessoa-ambiente; os percursos de vida e situações de continuidade/descontinuidade que possam decorrer do avanço da idade, de alterações na vida familiar e até de atitudes perante a atividade profissional; o contexto em que o individuo está inserido e a forma como o individuo se vê a si mesmo e interpreta a sua vida bem como experimentam os novos papeis fruto dessas mudanças.

Como refere Fonseca (2011, p.11) a “reforma”, significa: ausência de emprego “a tempo inteiro”, rendimento económico proveniente da segurança social e/ ou de outras pensões e identificação pessoal com o papel de “reformado”. A passagem à reforma, traduz-se numa alteração da vida de quem a experimenta e das suas famílias,

originando uma percepção ambígua de perdas e ganhos (Loureiro, et al., 2015). Rodrigues (2017) defende que a entrada na reforma para além de representar o fim da atividade laboral é também o início de uma nova fase onde fatores organizacionais, financeiros e familiares interagem com elementos psicológicos, revelando-se uma das maiores transições de vida.

A reforma constitui um marco importante na vida do indivíduo que obriga a uma adaptação a uma nova condição de vida. Esta adaptação poderá ser facilitada atendendo a que os reformados já experienciaram outras transições como o casamento, a transição para a parentalidade ou a saída dos filhos de casa, o que pressupõe a adoção de estratégias adaptativas a partir de eventos anteriores. No entanto a “passagem à reforma” pode gerar sentimentos contraditórios, pois mesmo sendo desejada, em que o indivíduo pressupõe uma maior liberdade e controlo sobre a própria vida, o receio pelo futuro pode gerar situações de ansiedade (Cavanaugh, 1997 citado por Rodrigues 2017).

2.1 A reforma e a atividade laboral

Para Fonseca (2012) “O trabalho assume, atualmente, um papel central e vital na vida humana”. Segundo ao autor a atividade profissional pode ser a que maior significado tem para o indivíduo e a transição para a condição de reformado pode gerar “um conjunto de percepções, expectativas, sentimentos e comportamentos com diversas consequências, ao nível da satisfação e do bem-estar psicológico, do relacionamento com os outros, dos hábitos de vida quotidiana e até mesmo da personalidade”.

De acordo com d'OrsiI, Ramos, e Xavier (2011) estudos demonstram que o trabalho remunerado tem um efeito protetor de saúde face a idosos aposentados e refere que a atividade laboral pode envolver ainda “mecanismos de competição, até certo ponto benéficos, pois implicam desafios diários que mantêm o trabalhador ativo e auxiliam na manutenção da capacidade funcional”. Com efeito, para além do cariz financeiro, são várias as vantagens de uma vida profissional ativa, pois permite a estruturação do uso do tempo, a conquista de identidade pessoal e estatuto social, inserido num contexto que favorece a interação (Fonseca, 2012)

Da atividade profissional e do contexto em que este se insere resultam outros benefícios que contribuem para o bem-estar psicológico do indivíduo entre os quais: a autoestima, definição da identidade pessoal, organização da vida diária através de rotinas estabelecidas, integração em redes sociais, sentimento de autonomia e de controlo e ainda a participação na vida económica e social do país. (Sonnenberg, 1997, citado por Fonseca 2012)

Na generalidade, o trabalho contribui para o desenvolvimento pessoal e ajustamento social sendo entendido como “um contexto de suporte” – uma vez que quer as instituições, quer os colegas de trabalho e até mesmo o conteúdo do trabalho podem representar uma fonte de suporte emocional e consequentemente “um local potenciador de desenvolvimento psicológico”. (Sonnenberg, 1997, citado por Fonseca, 2012)

Para aqueles que encaram o trabalho como “modo de ser”, a “passagem à reforma” é uma transição de extrema relevância pelo que terão que “mobilizar toda a sua capacidade adaptativa” quer para encarar os desafios de natureza material e contextual quer na redefinição da sua identidade social e do sentido de utilidade da sua vida. (Fonseca, 2004)

O trabalho, para alguns, confere razão e sentido à vida, pois através dele é possível expressar a inteligência e criatividade, relacionar-se com os outros e ter sentimentos de reconhecimento e de valorização pessoal. O trabalho ajuda ainda à construção de uma imagem pessoal e define “o nosso lugar no mundo” e a sua perda, voluntária ou não, implica “algum risco de perturbação” mesmo aquando uma atitude positiva face a esta etapa. (Fonseca, 2012)

Como refere Fonseca (2012) “O estatuto profissional confere uma determinada identidade (“sou professor”, por exemplo) e pode ser sinónimo de importância, de poder e de reconhecimento social, algo que tende a desaparecer com a entrada na reforma (“sou ex-professor...”)), podendo originar uma sensação de perda de identidade e de alguma indiferenciação social”. A partir do momento em ocorre a reforma há um afastamento de um período delimitado por horários, rotinas e responsabilidades, que sugere uma quebra nas inter-relações dos indivíduos, uma diminuição a nível da convivência diária e da obrigação de realizar determinadas tarefas, o que privilegia um período para entrar em declínio (Esteves, 1995; citado por Rodrigues).

Perante o cenário atual, justifica-se que estudos se centrem na forma como se olha para as pessoas mais velhas, nomeadamente dando ênfase à sua relação com o mercado de trabalho e à relação que o trabalho tem com estas. Torna-se importante refletir sobre a forma como as diferentes gerações se relacionam entre si num contexto multidimensional, com implicações sociais, económicas e estruturais.

2.2 A reforma e o “eu-indivíduo”

Muitas das vezes a passagem à condição de reformado gera o sentimento de perda de estatuto e de objetivo, o que pode determinar uma maior ou menor adaptação a esta nova condição. Ao confrontarem-se com as perdas os indivíduos tendem a demonstrar “uma incapacidade para responderem de forma positiva” ou, pelo contrário adotam estratégias que previnem os efeitos negativos que poderão advir desta nova etapa, comprometendo-se com novas modalidades da vida pessoal e social (Fonseca, 2012).

Esta interpretação, subjetiva, na medida em que cada indivíduo atribui à condição de reformado, um significado em concreto que por sua vez condiciona a sua adaptação, está relacionada com duas variáveis de personalidade: os “padrões de envolvimento” e as “crenças acerca de si e do mundo”. A falta de envolvimento será uma das dificuldades na adaptação à reforma pois muitos dos indivíduos nesta condição embora tenham consciência dessa necessidade não têm motivação para o fazer “ (“eu sei que deveria mas não consigo...”) o que poderá desencadear estados de desânimo ou mesmo de depressão. Relativamente à segunda variável o impacto da reforma será diferente de pessoa para pessoa uma vez que cada uma irá encarar, viver e experienciar esta fase de forma diferente (Lazarus e DeLongis , 1983; citado por Fonseca, 2012). A forma como o indivíduo, na “passagem à reforma” lida com a “perda de um papel”, gera muitas vezes sentimentos de inutilidade perante a vida, baixa de autoestima e sentimentos de perda de controlo da própria vida. Para contrariar essa tendência o indivíduo deverá esforçar-se por estar ativo e envolvido por forma a compensar as perdas associadas a este processo (Lazarus e Lazarus , 2006; citado por Fonseca, 2012)

A transição da vida profissional para a vida de reformado envolve diversas mudanças em simultâneo, e nem sempre ou até por vezes dificilmente conciliáveis entre si, o que pode gerar situações “ora de frustração, ora de tristeza, ora de neura” e sentimentos de “estar deslocado” na medida em que se vê em situações e contextos diferentes dos até agora habituais: “passa mais tempo em casa do que era habitual, ou porque se vai ao cinema a meio da tarde, ou porque se vai à praia quando à volta todos trabalham” (Fonseca, 2012).

Segundo Prentis (1992), citado por Fonseca (2012) o indivíduo terá que “descobrir-se si mesmo, descobrir um sentido para a vida nesta nova atmosfera, onde já não habitam nem as pressões nem os prazeres do trabalho”.

2.3 A reforma e as relações familiares e sociais

“A aposentação não interfere apenas na vida dos indivíduos recém-aposentados mas também na sua sistémica familiar. Todos os elementos da sua família percecionam esta transição simultaneamente como ganhos e perdas e a uma necessidade de reaprender a Ser, Sentir e Estar em família”. A “passagem à reforma” também comporta processos de adaptação que não são indiferentes aos elementos da família. Para além da necessidade de adaptação do indivíduo à condição de reformado também as famílias são confrontadas com uma nova realidade e por conseguinte também elas terão que encontrar estratégias para esta mudança (Loureiro, 2015).

Estudos demonstram que a transição para a reforma é vivida de forma ambivalente, que desperta sentimentos de ganhos e de perdas. Para aqueles cujo trabalho era fator de stress, conflitos e outros fatores organizacionais, a satisfação com a reforma e o bem estar que esta proporciona pelo tempo disponível e uma vivência mais relaxada é perceptível pelos restantes elementos da família que sentem que esta nova condição foi uma “mais-valia” para o ambiente familiar e que a pessoa que se reforma tem mais tempo para eles. No entanto, para aqueles cujas expectativas não se concretizam instala-se uma situação de descontentamento (Loureiro, 2015).

A transição para a reforma vem de encontro ao modelo ecológico do desenvolvimento humano que defende que as experiências de transição não podem ser

entendidas de forma isolada e que devem ser analisadas no contexto transitório de interação sistémica em que se desenvolvem, e que integram inevitavelmente o sistema familiar. (Bronfenbrenner, 1986; citado por Loureiro, 2015)

PARTE III

3 O envelhecimento na classe docente

De acordo com o relatório do Conselho Nacional de Educação – “Estado da Educação 2017”, assiste-se, em Portugal, a um progressivo envelhecimento do corpo docente de todos os níveis e graus de educação e ensino. Portugal surge como um dos países da União Europeia com percentagens mais baixas de docentes com menos de 30 anos, só ultrapassado pela Itália com 0,6% (CNE, 2018).

Nas escolas públicas a percentagem dos docentes na faixa etária dos de 50 e mais anos de idade, encontrava-se, no ano letivo 2016/2017, acima dos 50%, nomeadamente nas regiões de Coimbra, Terras de Trás-os-Montes e Beira Baixa onde se registaram as percentagens mais elevadas de 70,4%, 66,4% e 64,6%, respetivamente. A percentagem de docentes com menos de 30 anos era “completamente residual” o que evidencia o envelhecimento desta classe (CNE, 2018).

Relativamente ao grupo de docentes que se pretende estudar, no mesmo relatório, refere que, no ano letivo 2016/2017, num universo de 68.373 docentes a lecionar o 3º ciclo e ensino secundário, no ensino público, no Continente, 45,2% tinham mais de 50 anos e apenas 0,8% tinham menos de 30 anos (CNE, 2018).

De acordo com o relatório “Education at a Glance” a idade média dos professores tem vindo a subir na última década e esta classe profissional é agora uma das mais envelhecidas entre todos os países da OCDE.

3.3 Transição para a reforma na classe docente

Face ao envelhecimento da população, muitos indivíduos foram confrontados com políticas que obrigam à continuidade da atividade laboral por mais

tempo, inclusive os professores. Perante esta realidade surgem questões, tais como como o lugar que o indivíduo mais velho ocupa na sociedade e as relações e impactos desse envelhecimento no trabalho que merecem uma reflexão mais atenta. (Alves, 2016). CauBareille (2014) citado por Alves (2016) afirma que ser professor é “um trabalho exigente, difícil, uma atividade multifuncional que implica uma mobilização física, afetiva e subjetiva permanente (p.65)”.

Em Portugal, aliada a esta exigência, estão as mudanças profundas que se têm sentido, nomeadamente, nas políticas educativas que têm intensificado o trabalho docente, o que para além dos problemas de saúde trazem consigo a “temida precarização do trabalho do professor”, sendo que à profissão docente estão associados, na atualidade, desequilíbrios psicológicos, stress, o mal-estar docente e a sensação de frustração física e emocional. (Esteves, 1995; Citado por Alves, 2016)

“Em Portugal, em Fevereiro de 2016 a FENPROF realizou a conferência “O stress na profissão docente: causas, consequências, medidas a tomar”, tendo apresentado um estudo realizado entre 2010 e 2013 por Patrão (2016) que concluiu que o burnout estava presente em 30% de uma amostra constituída por cerca de 1000 professores de escolas portuguesas que lecionavam alunos do 2º e 3º ciclo e do Secundário. Este valor era superior aos registados noutros países que rondaria os 15 a 25%, verificando-se que a maior parte dos professores que apresentavam burnout tinham idades mais elevadas (média de cerca de idade de 49 anos), lecionavam no ensino secundário, e entre 20 a 25% sofriam de stress, ansiedade e depressão. Neste estudo, Patrão (2016) salientava ainda que burnout constitui um risco pois não só afeta o professor, mas também todo o contexto educacional, interferindo na realização dos objetivos pedagógicos, sendo fundamental intervir e prevenir.”

(Patrão, 2016, citado por Santos, Teixeira e Queirós, 2018)

O alargamento da idade da reforma, poderá também refletir-se no relacionamento entre pares. “A relação entre os trabalhadores mais velhos e o mercado de trabalho tem sido percecionada como ambígua, havendo indícios que estes

trabalhadores são estigmatizados por serem conotados a estereótipos, com base na idade cronológica ou percebida” (Santos, 2014, p.vi).

3.4 Conflito trabalho-família e a sua relação com a reforma

As dimensões trabalho e família foram abordados, numa primeira etapa, como sendo “esferas separadas” que colidiam entre si, sendo que, os mecanismos identificativos desta relação trabalho-família eram os seguintes: A segmentação, que separa estas duas dimensões; a compensação, que defende uma maior dedicação num determinado papel procurando recompensar outros onde não é tão dedicado ou eficiente; e, ainda o “Spillover” que se traduz numa influência bidirecional entre os papéis familiar e profissional, quer de atitudes quer de comportamentos. (Near; Rice; Hunt, 1980, citados por Andrade, 2015)

No entanto, e atendendo a que a separação de atitudes e comportamentos nestas duas esferas são de difícil dissociação, surgem teorias mais abrangentes, que defendem a sua influencia reciproca quer no papel profissional quer familiar. Esta nova corrente sugere ainda que a cada uma destas esferas estão afetos recursos que caso sejam escassos podem originar a perceção de conflito de papeis, de como é exemplo a falta de disponibilidade e a fadiga, pelo que quanto maior o número de papeis maior o risco de conflito e maior a probabilidade de desempenho insuficiente num ou vários desses papéis. (Voydanoff, 2002, citado por Andrade, 2015).

Por outro lado, e ainda de acordo com a mesma autora, outras teorias defendem que o exercício de múltiplos papeis também podem ser abordados numa perspetiva positiva uma vez que promove o desenvolvimento pessoal e social, proporciona o aumento de recursos e uma valorização do papel sendo que o mecanismo spillover também passa a ser abordado no sentido positivo.

Ainda na perspetiva do conflito trabalho-família que, para vários autores se traduz na sobreposição de papéis. De acordo com Andrade (2015) o exercício dos vários papeis de vida, como os profissionais e familiares estão interligados, sendo que os aspetos negativos de um destes tem repercussões nos outros papeis que o individuo

exerce. Segundo esta autora, e como já foi referido, o trabalho e a família são esferas independentes e cada uma delas carece de tempo, energia e envolvimento para um desempenho eficaz pelo que a combinação de vários papéis gera conflito uma vez que a participação num dos papeis pode comprometer a participação noutra (s).

Um dos fatores que está frequentemente associado ao conflito trabalho família é o horário de trabalho, uma vez que este, por vezes, se sobrepõe a obrigações familiares, ou seja, o tempo que sobra para estar com a família e para realizar tarefas domésticas é insuficiente. Por outro lado, também as preocupações laborais bem como o cansaço não favorecem as relações familiares, sendo que o inverso, isto é, as preocupações familiares, também prejudicam o desempenho profissional.

Em suma, poder-se-á afirmar que a exigência da disponibilidade para o trabalho colide com a disponibilidade necessária para a família.

De acordo com o modelo de Greenhaus e Beutell (1985) existem três tipologias de conflito: Conflito temporal, isto é a ausência de tempo suficiente para cumprir as exigências de cada um dos papeis de vida; Conflito gerado pela pressão relacionada com a quantidade de papeis que o individuo exerce e por ultimo o conflito comportamental que traduz a incompatibilidade de determinados comportamentos apreendidos e válidos para o desempenho de determinados papéis e que não são válidos para o desempenho de outros.

Refere-se ainda que segundo vários autores o conflito trabalho família é sentido maioritariamente pelas mulheres pela dificuldade de conciliar o papel familiar com o profissional.

Salienta-se ainda que, de acordo com Andrade (2016) os papeis de género a nível profissional sofreram profundas alterações a nível social e as mulheres para além de poderem desempenhar funções/cargos que apenas de destinavam aos homens também estão muitas das vezes obrigadas à mesma exigência de disponibilidade laboral, no entanto e no que respeita à exigência de disponibilidade para a família, esta continua a recair sobretudo nas mulheres o que adensa sentimentos de sobrecarga e de injustiça no que respeita a divisão de tarefas.

Importa assim analisar a influência que a sobrecarga associada ao exercício dos vários papéis exerce na tomada de decisão para a reforma.

3.4.1. Consequências do conflito trabalho – família

Vários estudos apontam os efeitos negativos deste conflito. Para além dos efeitos a nível organizacional, como a baixa produtividade, o comprometimento do desempenho ou até fraco compromisso para com a organização, evidenciam também como refere Andrade (2015), os efeitos nefastos para o indivíduo como a insatisfação profissional, elevados níveis de stress, elevado absentismo e até intenção de abandono da atividade profissional.

Neste contexto, torna-se indispensável a adoção de práticas que promovam boas relações trabalho-família minimizando a probabilidade de conflito entre a vida familiar e profissional, contribuindo assim para a continuidade do exercício laboral.

As medidas adotadas pelas organizações poderão passar pela redução do horário de trabalho, apoio no cuidado de dependentes, subsídios ou outros que se venham a revelar eficientes e benéficos quer para o trabalhador quer para a organização.

De salientar que estudos efetuados demonstram que os efeitos das medidas adotadas nem sempre têm os efeitos desejados. (Andrade, 2015)

3.5 Síndrome de Burnout na Docência

O termo Burnout foi utilizado pela primeira vez, em 1974, por Herbert J. Freudenberger. Num estudo efetuado no seu local de trabalho utilizou o termo burn-out, cuja tradução em inglês é queimar, para descrever os sintomas dos pacientes.

A síndrome de Burnout foi então descrita pelo psiquiatra como sinónimo de falhar, desgastar ou ficar exausto quando do uso excessivo da energia, força ou recursos e o mesmo refere que o indivíduo está em burnout quando “queima” para todos os efeitos e se torna inoperante.

De acordo Gil-Monte (2011), o burnout é caracterizado como uma resposta psicológica ao stress crónico relacionado com o trabalho. De natureza interpessoal e emocional apresenta sintomas tais como pouco entusiasmo em relação ao trabalho, exaustão psicológica (emocional e física), atitudes negativas de indiferença e cinismo em relação à organização e até mesmo de culpa pelas atitudes negativas quer em relação à organização quer relativamente às pessoas com quem trabalha. A síndrome de burnout foi ainda associada a fatores stressantes em profissões específicas, nomeadamente as que envolvem um alto grau de contacto com o público.

De acordo com o modelo supra, o Burnout pode gerar mau estar provocado por sentimentos de stress aliados à atividade profissional, não impossibilitando o profissional de realizar suas atividades embora o pudesse fazer de forma mais eficiente, ou ainda, pode provocar, aliados a estes sintomas, sentimentos de culpa que poderão comprometer a saúde do trabalhador originando, por vezes, a sua incapacidade total para o trabalho (Gil-Monte, 2011).

Vários estudos têm sido realizados acerca desta temática procurando entender e explicar as variáveis associadas ao burnout que afeta vários profissionais das mais diferentes áreas que possuem contacto direto com as pessoas, que afeta o trabalhador na sua saúde mental e física e requer ações de prevenção e intervenção (Gil-Monte, 2011).

A educação é uma destas áreas afetadas, uma vez que a docência se enquadra nas profissões potenciadoras de elevado stress ocupacional e de burnout.

De referir que o stress aliado a esta profissão aparece frequentemente associado ao trabalho burocrático e aos comportamentos de indisciplina dos alunos bem como o excesso de trabalho, a pressão para a produtividade e a dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional.

Reisa, Gomes e Simões (2018) definem o stress ocupacional como sendo “o resultado da incapacidade da pessoa (i.e., do professor) em ajustar-se satisfatoriamente às constantes exigências e mudanças que o seu trabalho exige”.

De acordo com Carlotto e Câmara (2019), a síndrome de Burnout é uma reação excessiva provocada pelo stress profissional e a classe docente têm sido uma das mais investigadas neste domínio. O mesmo autor refere que a profissão de professor está sujeita a inúmeros fatores stressantes quer a nível psicológico quer a nível social dando como exemplos a escassa oportunidade para ser criativo, a falta de tempo quer para a execução de tarefas, quer para a atualização profissional ou até para lazer. Destaca ainda a falta de reconhecimento e a sobrecarga mental e emocional aliadas a esta profissão caracterizada pela exigência de elevada concentração, precisão e atenção diversificada para além do envolvimento que lhe é exigida com os encarregados de educação e colegas.

Nesta classe profissional a síndrome de burnout pode levar anos a ser diagnosticada, uma vez que nem sempre é detetada na sua fase inicial. Segundo Doménech (1995), citado por Carlotto e Câmara (2019), esta síndrome começa por manifestar-se com uma sensação de diminuição da capacidade de concentração, de resolução de problemas e de tomada de decisão, pelo que o professor tende a aumentar o esforço surgindo sintomas de irritação, ansiedade, tensão, entre outros.

Carlotto e Câmara (2019), em estudo realizado com professores, verificou que quanto “maior a idade dos professores, maior o sentimento de distanciamento e menor o de realização no trabalho”. Verificou ainda que quanto maior a carga horária e número de alunos maior o sentimento de desgaste e consequentemente menor realização profissional.

Perante o envelhecimento evidente na classe docente e atendendo ao contexto económico-social que vivemos, numa época em que se adotam políticas que promovem a continuidade da atividade profissional, importa analisar a realidade vivida por estes professores, relativamente às relações familiares e relações em contexto profissional.

A perspetiva que o individuo tem em relação à reforma também é um fator relevante, na medida em que, no seu conjunto, todos estes fatores poderão influenciar a tomada de decisão para a reforma.

CAPÍTULO II – MÉTODO

1. Objetivo do Estudo

O presente estudo tem como objetivo perceber qual a importância de dimensões relativas ao trabalho, à família e às redes de apoio social na antecipação da reforma num grupo de professores do 3º ciclo do ensino básico e/ou secundário. Pretende-se ainda conhecer a representação da reforma e os fatores associados à antecipação da reforma neste grupo. De acordo com a revisão da literatura efetuada serão, ainda, analisadas as possíveis variáveis em função de um conjunto de variáveis sociodemográficas como o género, idade, elementos da família a cargo (cuidador), estado civil, agregado familiar, nível de ensino em que leciona e cargos que ocupa/exerce.

2. Instrumentos

De acordo com a revisão da literatura efetuada, foi selecionada, traduzida e adaptada para português a *Attitudes towards retirement experience scale*, de Lim (2003). Originalmente é uma escala constituída por 47 itens organizadas em 3 fatores que correspondem aos temas: atitudes em relação ao trabalho (6 itens), atitudes em relação à reforma (34 itens) e planeamento da reforma (7 itens). Da escala global foram retirados 15 itens que se consideram mais adequados tanto ao contexto português como à realidade do grupo em estudo – professores. Para além desta escala foram usados 6 itens retirados da escala de conflito trabalho-família de Carlson, Kacmar e Williams (2000).

Foi realizado um pré-teste da escala, com recurso a uma análise fatorial exploratória, rotação *varimax*, junto deste grupo de professores. Esta análise permitiu confirmar a multidimensionalidade da escala com a presença de 3 fatores semelhantes à escala original: CONCREf – conceito de reforma; PLANREF – planeamento da reforma e col – apoio dos colegas. O coeficiente alfa de Cronbach obtido para cada um dos fatores indicou a presença de valores de consistência interna satisfatórios e bons, respetivamente, CONCREf – conceito de reforma ($\alpha=.63$), PLANREF – planeamento da reforma ($\alpha=.75$) e COL – apoio dos colegas ($\alpha=.75$).

No que diz respeito aos itens relativos ao domínio da família a análise fatorial exploratória identificou a presença de dois fatores, respetivamente FAM – visão da família em relação à reforma e CONF – conflito trabalho-família. O coeficiente alfa de Cronbach obtido para cada um dos fatores indicou a presença de valores de consistência interna bons, respetivamente, FAM – visão da família em relação à reforma ($\alpha=.71$) e CONF – conflito trabalho-família ($\alpha=.82$)

3. Estudo Piloto

Dado que houve necessidade de traduzir para a língua portuguesa as escalas utilizadas na presente investigação, foi realizado um estudo piloto de forma a verificar a organização e perceção do questionário pelo público desejado.

Deste modo, de 14 a 20 de maio de 2019, o questionário foi remetido, por e-mail e por redes sociais a 12 contactos pessoais da investigadora, a docentes que se encontram a lecionar 3º ciclo e/ou ensino secundário. Na mensagem que acompanhava um link de acesso ao formulário informou-se que os dados recolhidos seriam de interesse estritamente científico para um estudo a efetuar no âmbito de uma dissertação de mestrado. Foi ainda referido que a participação seria anónima e confidencial tendo sido disponibilizado o contacto de email da investigadora para quaisquer dúvidas quer no preenchimento do questionário, quer na sua organização e linguística. Nesta mensagem, era também solicitado aos respondentes uma pequena avaliação / observação sobre todo o questionário.

Na análise dos dados recolhidos, verificou-se que o questionário estaria a funcionar corretamente e sem quaisquer dúvidas no seu preenchimento.

4. Procedimento de Recolha de Dados

O presente estudo assenta numa metodologia do tipo quantitativo aplicada em dois momentos distintos: o estudo piloto realizado de 14 a 20 de maio e o estudo principal, realizado de 22 de maio a 18 de setembro. Tal como no estudo piloto o questionário foi divulgado por emails, a solicitar a cooperação neste estudo, a diretores de escolas onde é ministrado o 3º ciclo e/ou ensino secundário, de todo o território continental e utilizaram-

se ainda as redes sociais e o *e-mail* de contactos pessoais da mestrandas, que preenchiam os requisitos para o preenchimento do questionário.

O questionário foi respondido, por professores a exercer a sua atividade em escolas do ensino secundário e/ou 3º ciclo do ensino básico, exclusivamente via web com recurso à plataforma *online Google Forms*, tendo sido recolhidas 257 respostas completas.

O questionário que consubstancia o presente estudo foi composto por uma primeira parte que visou avaliar os dados sociodemográficos e profissionais que, para além de avaliar as variáveis demográficas como o género, a idade e o estado civil, procurou recolher dados relativos ao tipo de ensino ministrado (3º ciclo e/ou secundário), o agregado familiar e anos de serviço.

A segunda parte do referido questionário contemplou as escalas traduzidas e adaptadas para este estudo que serviram para avaliar as seguintes dimensões: relacionamento com a família, relacionamento com os colegas/ amigos, relacionamento social e envolvimento com a comunidade, conceito acerca da reforma e planeamento da reforma.

5. Procedimento de Análise de Dados

Após a recolha da informação através dos questionários, procedeu-se à constituição de uma base de dados. O tratamento estatístico dos dados foi efetuado no programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences, versão 24) – Versão

6. Participantes

A amostra é constituída por 247 docentes do 3º Ciclo e ensino secundário, verificando-se o seguinte: a distribuição por sexos apresenta um predomínio do sexo feminino (75,5% mulheres vs. 24,5% homens), com idade média de 54.42 anos, com um desvio padrão de 6.108, sendo que o participante mais novo tem 34 anos e o mais velho 67 anos de idade. Verificou-se ainda que as idades com maior número de respondentes situam-se entre os 52 e os 60 anos de idade (43%), sendo que as idades 53, 57 e 59 representam 24, 1 % da amostra. A maioria dos participantes são casados (60,7%), sendo que 17, 5% são divorciados/separados, 15 % são solteiros, 5, 4% vivem em união de facto e 1,2% são viúvos.

Relativamente ao agregado familiar dos docentes, os dados obtidos distribuem-se da seguinte forma: 38,1% vive com o cônjuge e filho (s), 21,8% com o cônjuge, 19,1% sozinho, 9,3 % com o(s) filho (s), 3,5% com a mãe e 2,3 % com pai e mãe, 1,2% com o cônjuge, filho e mãe, 0,8 % com o cônjuge, filho (s), pai e mãe, 0,8% com o (s) filho (s), pai e mãe e também 0,8% habita apenas com o pai . Os restantes 2,3 % residem com o cônjuge, filho(s), pai ou mãe; com o cônjuge e mãe; com o cônjuge, neto e genro/nora; com o (s) neto(s) genro/ nora ou ainda apenas com filho(s) e pai.

No que diz respeito a elementos de família a cargo , enquanto cuidador, a maioria dos inquiridos revela não ter elementos da família a cargo (76,3%), no entanto 16,7% da amostra tem a seu cargo uma pessoa idosa, 4,3 % uma pessoa idosa com deficiência, 1,6 % pessoa idosa e pessoa idosa com deficiência e ainda 1,1% tem a seu cargo pessoa com deficiência.

De referir que os docentes que constituem a amostra são maioritariamente professores do ensino secundário (42,4%), seguidos de professores que lecionam 3º ciclo do ensino básico e ensino secundário (34,6%), sendo que os restantes (23%), lecionam o 3º ciclo do ensino básico.

De acordo com os dados recolhidos 25,3% destes professores não possuem nenhuma função para além de lecionar, 25,3% desempenham a função de Diretor de Turma, 5,8% fazem parte da equipa da Direção, 4,7% têm outro cargo para além da Direção de Turma, 2,7% são Membros do Conselho Geral e 2,7% pertencem ao Conselho Pedagógico desempenhando para além da função de Direção de turma, outra função. São Coordenadores de Departamento e simultaneamente Membros do Conselho Pedagógico 2,3% da amostra.

Relativamente aos anos de serviço verificou-se que o tempo de serviço dos respondentes varia entre os 4 e os 46 anos, sendo a média de 29,94 e o desvio padrão de 7,066.

CAPÍTULO III – RESULTADOS

1. Apresentação de resultados

1.1 Introdução

Neste capítulo procede-se à apresentação e discussão dos resultados do estudo empírico efetuado. Assim, primeiramente apresenta-se uma análise descritiva para algumas das variáveis em estudo, seguindo-se a apresentação das médias e desvio padrão para cada uma das variáveis. Posteriormente é apresentada a análise correlacional de todas as variáveis implicadas no estudo.

1.2 Análise Descritiva das Variáveis

Médias e Desvio-Padrão

Relativamente à variável família (Fam) o valor de média obtido é de 2.89, com um desvio padrão de .67; para a variável conflito trabalho-família (Conf) o valor médio obtido foi de 3.64, com um desvio-padrão de 1.05; para a variável conceito reforma (Concref) o valor médio obtido foi de 2.40 com um desvio-padrão de .68; para a variável planeamento da reforma (Planref) o valor médio obtido foi de 2.92 com um desvio-padrão de .91; para a variável apoio dos colegas (Col) o valor médio obtido foi de 2.48 com um desvio-padrão de 1.05 e para a variável saúde o valor médio obtido foi de 3.52 com um desvio-padrão de .81.

Na dimensão Família obtiveram-se os seguintes resultados:

1. Creio que a minha família me vai apoiar depois que eu me aposentar.
257 responses

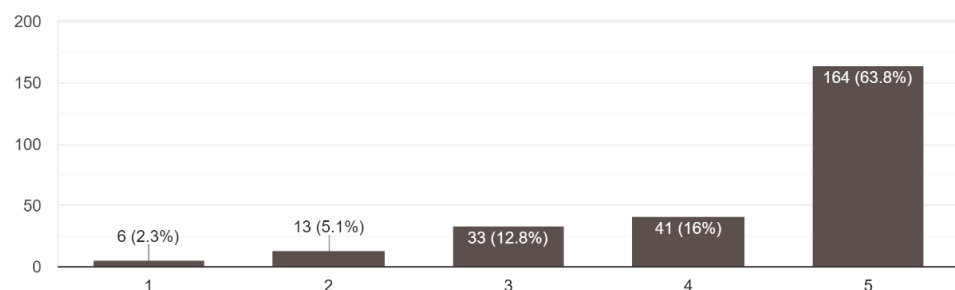


Gráfico 1 - Apoio da família após a reforma

Como podemos observar no gráfico n.º1, verificou-se que 63,8% dos inquiridos crê “totalmente” que terá o apoio da família após a aposentação, 16% concorda com esta afirmação, e apenas uma pequena percentagem não crê que tal aconteça, sendo que 2,3% discorda totalmente e 5,1% discorda. Verificou-se também que 12,8% dos inquiridos não concorda nem discorda.

2. Minha família quer que eu me aposente.

257 responses

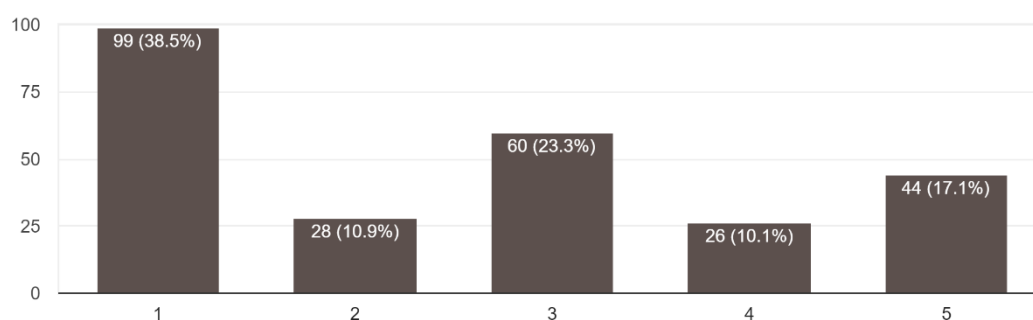


Gráfico 2 - Vontade da família relativa à aposentação

Relativamente ao item “minha família quer que eu me aposente”, constatou-se o seguinte: 38,5% discordam totalmente, 10,9% discordam, 23,3% não concordam nem discordam, 10,1% concorda e 17,1% concorda totalmente.

3. Receio ser um fardo para minha família como pessoa aposentada.

257 responses

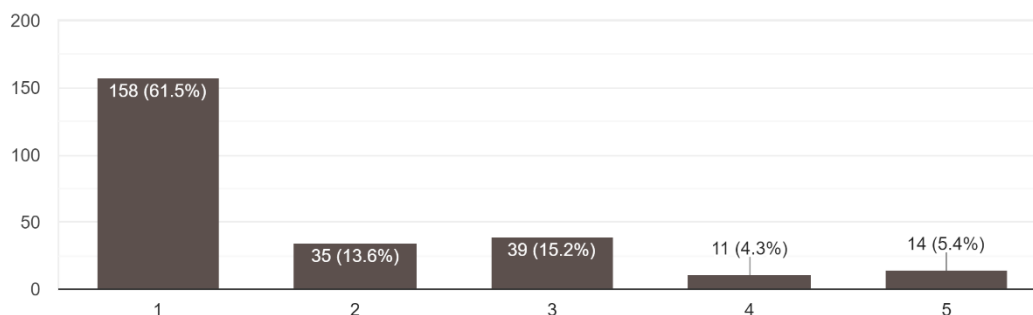


Gráfico 3 - Receio de ser um "fardo para a família"

Verificou-se ainda, que a maioria, cerca de 75% dos inquiridos não receia ser um “fardo” para a família após a aposentação. Na realidade 61,5% discordam totalmente, 13,6% discorda e 15,2% não concorda nem discorda. No entanto, 4,3% concorda e ainda 5,4% concorda totalmente.

4. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.

256 responses

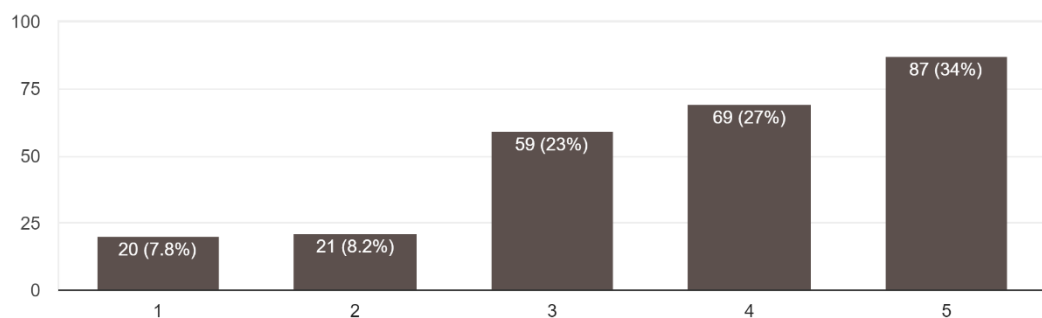


Gráfico 4 - Tempo com a família

Relativamente ao tempo disponível para estar com a família, mais de 60% dos participantes da amostra afirmam que o trabalho não permite estar com a família tanto quanto gostariam, sendo que 27% concorda com essa afirmação e 34% concorda totalmente e 23% não concorda nem discorda. Somente 8,2% discorda e 7.8% discorda totalmente.

5. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.

256 responses

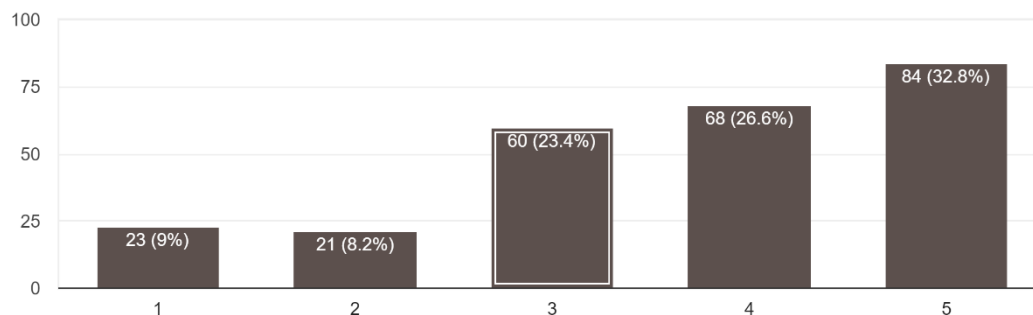


Gráfico 5- Disponibilidade para o trabalho, atividades e responsabilidades da casa

No que respeita à disponibilidade, mais de 60% dos inquiridos afirma não ter tempo para se dedicar de igual modo às atividades e responsabilidades da casa, fruto do tempo que têm que dedicar ao trabalho (26,6% concorda e 32,8% concorda totalmente. Dos respondentes 23,4%, não concorda nem discorda, 8,2% discorda e 9% discorda totalmente.

6. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.

256 responses

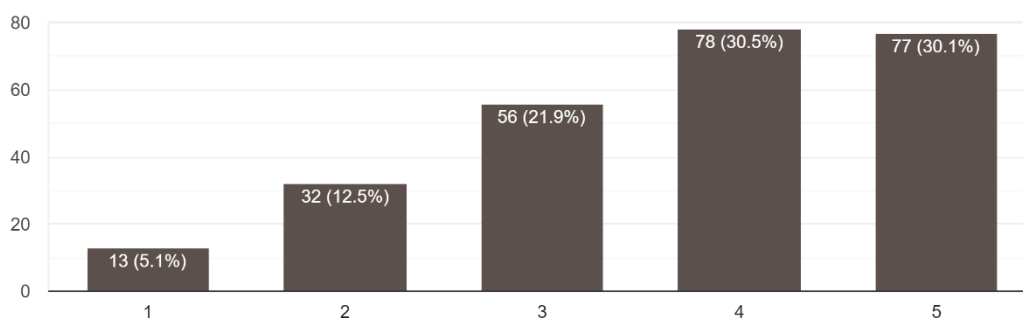


Gráfico 6 - Exaustão após o trabalho

Relativamente à exaustão associada ao trabalho, 60,6% afirma chegar do trabalho “frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/

responsabilidades familiares” (30,5% concorda e 30,1% concorda totalmente). Dos restantes, 21,9% não concorda, nem discorda, 12,5% discordam e 5,1% discordam totalmente.

7. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso me impede de me dedicar à minha família.

256 responses

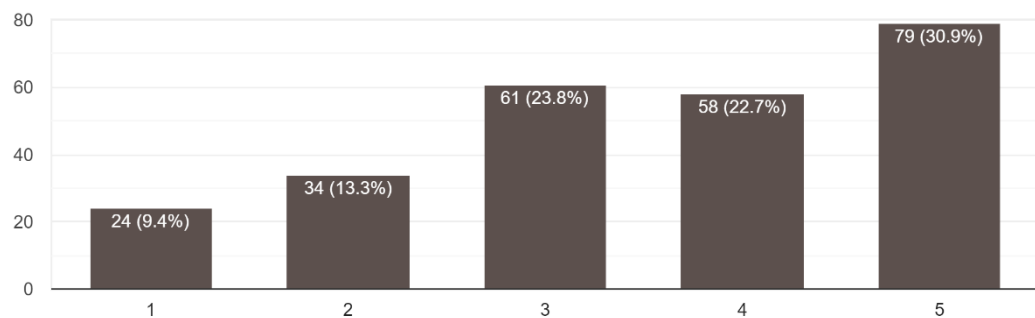


Gráfico 7 - Estado emocional

No que se refere ao estado emocional dos professores inquiridos, verificou-se que 30,9% concorda totalmente com a afirmação “Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso me impede de me dedicar à minha família” e 22,7% concorda. Dos restantes inquiridos 23,8% não concorda nem discorda, 13,3% discorda e 9,4% discorda totalmente.

Foram, ainda, colocadas algumas questões relativas aos motivos que levariam a prolongar a atividade profissional e motivos que levariam a solicitar a reforma.



Gráfico 8- Motivos para prolongar a atividade profissional

Os motivos elencados para prolongar a atividade profissional, foram os que a seguir se apresentam, por ordem decrescente: “Ainda não reúno as condições (idade e tempo de serviço) necessárias para pedir a reforma, sem ser penalizado financeiramente”- 69,3%; “Sinto-me capaz de continuar a ser um bom professor”- 28,4%; “Ainda não reúno a idade necessária para pedir a reforma, sem ser penalizado (a) financeiramente - 26,5%; “Tenho um bom relacionamento no local de trabalho” - 24,5%; “Se me reformar ficarei prejudicado financeiramente” - 20,2%; “Tenho saúde”- 16,3%; “Consigo lidar com as exigências no local de trabalho”- 16%; “Quero dar continuidade ao trabalho desenvolvido com os alunos dos quais sou atualmente professor” - 12,5%; “Tenho um bom relacionamento com os colegas mais novos”- 11,3%; “Os meus familiares diretos estão bem de saúde”- 8,9%; “Não me sinto

preparado para a reforma”- 8,2%; “Ainda não reúno o tempo de serviço suficiente para pedir a reforma, sem ser penalizado (a) financeiramente”- 7,8%; “As condições de trabalho são adequadas à minha idade (Infraestruturas e/ou materiais)” - 6,2%; “Tenho tempo livre para outras atividades” - 3,9% e “A minha família não precisa de mim” - 0,8%.

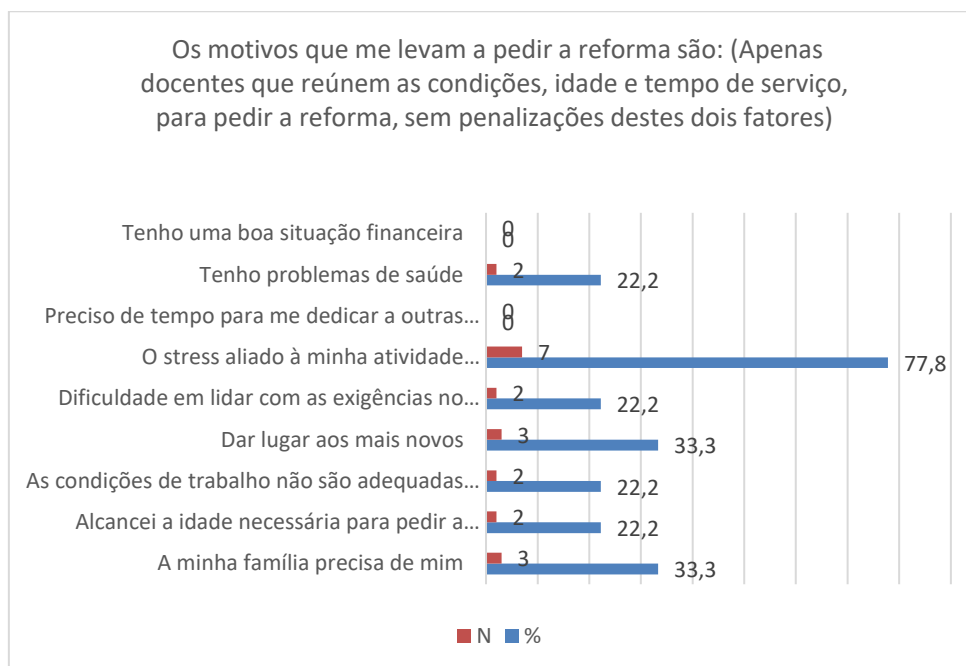


Gráfico 9- Motivos para solicitar a reforma (Apenas docentes que reúnem as condições, idade e tempo de serviço, para pedir a reforma, sem penalizações destes dois fatores)

Relativamente aos docentes que reúnem, à data do inquérito, as condições legais para pedir a reforma, que são apenas 9 dos 257 docentes que constituem a amostra, verificou-se o seguinte: o motivo com maior expressão é “O stress aliado à minha atividade profissional é cada vez maior” - 77,8%, seguido de “Dar lugar aos mais novos” e “A minha família precisa de mim” com 33,3% e por último “Tenho problemas de saúde”, “Dificuldade em lidar com as exigências no local de trabalho”, “As condições de trabalho não são adequadas à minha idade (Infraestruturas e/ou materiais)” e “Alcancei a idade necessária para pedir a reforma e/ou completei o tempo de serviço necessário para me reformar”, com 22,2%. De referir que nenhum dos 9 respondentes referiu “Tenho uma boa situação financeira” ou “Preciso de tempo para me dedicar a outras atividades”.

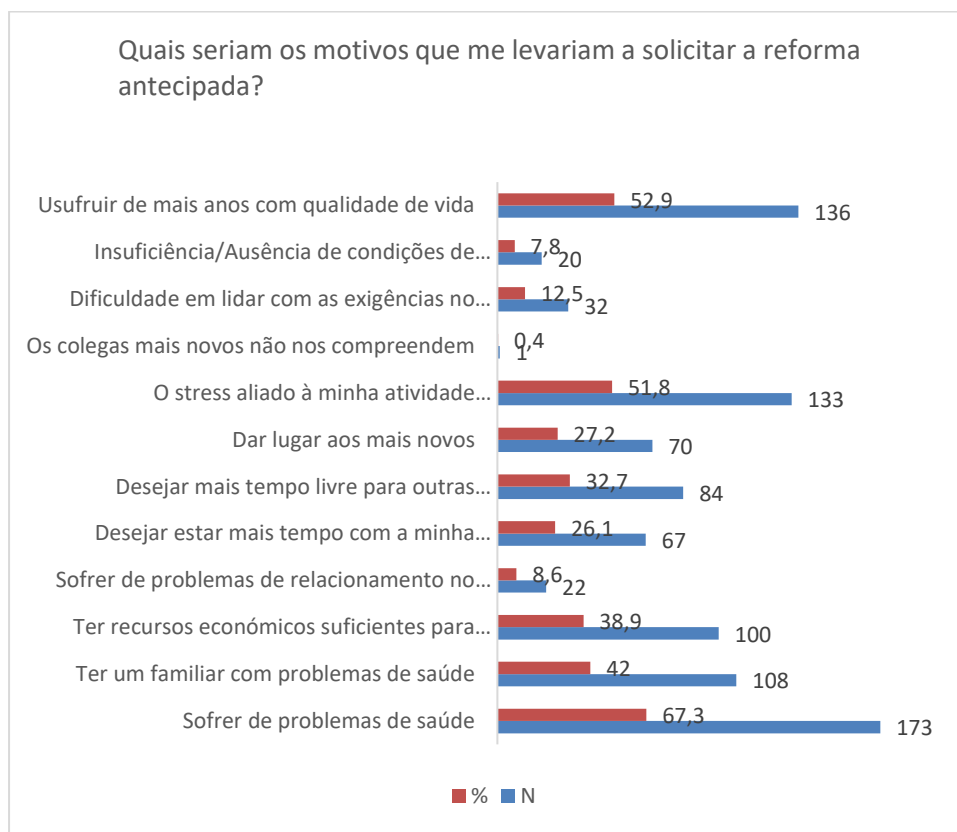


Gráfico 10 - Motivos para solicitar reforma antecipada

No que diz respeito aos motivos para requerer a reforma antecipada, verificou-se que os motivos que ultrapassam os 50% da amostra foram os seguintes: “Sofrer de problemas de saúde” - 67,3%; “Usufruir de mais anos com qualidade de vida”- 52,9%; “O stress aliado à minha atividade profissional é cada vez maior” - 51,8%. Os outros motivos indicados foram: “Ter um familiar com problemas de saúde” – 42%; “Ter recursos económicos suficientes para me reformar”- 38,9%; “Desejar mais tempo livre para outras atividades”- 32,7%; “Dar lugar aos mais novos”- 27,2%; “Desejar estar mais tempo com a minha família” - 26,1%; “Dificuldade em lidar com as exigências no local de trabalho” - 12,5%; Sofrer de problemas de relacionamento no local de trabalho - 8,6%; “Insuficiência/Ausência de condições de trabalho satisfatórias (Infraestruturas e/ou materiais)” - 7,8% e “Os colegas mais novos não nos compreendem” - 0,4%.

Por último foram colocadas questões relativas à saúde, e às expetativas relativas ao relacionamento social e envolvimento com a comunidade depois da reforma para as quais se efetuou uma análise de frequência de respostas.

Assim, relativamente ao estado de saúde, a maioria dos inquiridos (44,7%) considera que a sua saúde é “Boa” e 36,6% consideram “satisfatória”, sendo que 9% considera a sua saúde como “Muito Boa”. Ainda neste parâmetro, mas no sentido inverso, 8,9% da amostra considera que a sua saúde é “Fraca” e 0,8% “Muito Fraca”.

Em geral considero que a minha saúde é:

257 responses

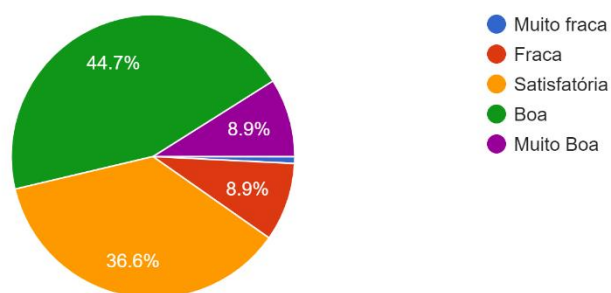


Gráfico 11 – Estado de Saúde

Foram ainda colocadas questões sobre Relacionamento Social e Envolvimento com a Comunidade, cujas respostas se apresentam.

1. Os aposentados têm dificuldade em encontrar coisas para fazer.

257 responses

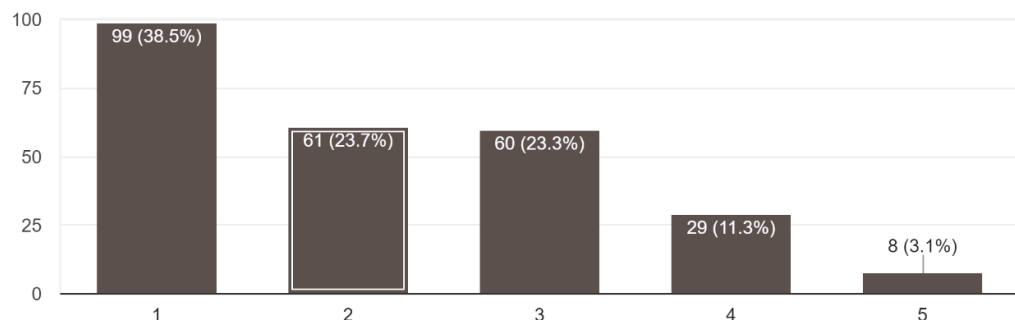


Gráfico 12 - Grau de dificuldade "encontrar coisas para fazer"

Nesta dimensão verificou-se que no item “Os aposentados têm dificuldade em encontrar coisas para fazer”, 38,5% dos inquiridos discorda totalmente e 23,7%

discorda de tal afirmação. Constatou-se que apenas 14,5% está de acordo, sendo que os restantes 23,3% não concordam nem discordam.

2. Eu já fiz planos para o que vou fazer a seguir a me aposentar.

257 responses

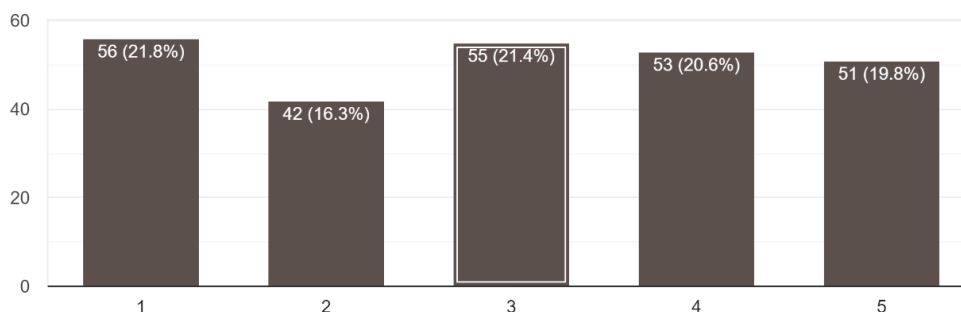


Gráfico 13 - Planos para aposentação

Relativamente ao item “Eu já fiz planos para o que vou fazer a seguir a me aposentar”, constatou-se que 19.8% dos respondentes concordaram totalmente e 20,6% concordou, ou seja, 40,4% assumem ter planos definidos para o período pós-reforma.

Verificou-se ainda que 38,1% não têm quaisquer planos para esse mesmo período, sendo que 21.8% discordou totalmente e 16,3% discordou. Refere-se que 21,5% dos sujeitos não concorda nem discorda.

3. Depois da reforma pretendo continuar a trabalhar na área (Ex: dar explicações, acompanhar alunos, ...)

257 responses

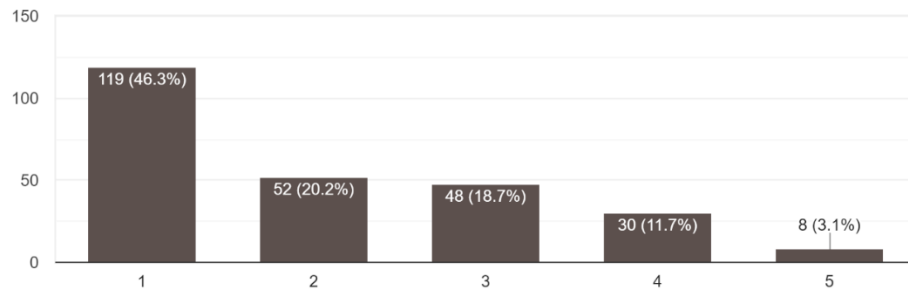


Gráfico 14 - Trabalho após a reforma

No item “Depois da reforma pretendo continuar a trabalhar na área Ex dar explicações, acompanhar alunos, ...” a esmagadora maioria, ou seja, 66.5% discorda desta afirmação, sendo que 46,3% exclui totalmente essa hipótese e 20,2% não pretende fazê-lo. Apenas 11.4% coloca a hipótese de continuar a trabalhar na área, na fase da reforma, verificando-se que 11,7% concorda com a afirmação e apenas 3,1% concorda totalmente.

4. Depois da Reforma pretendo criar o meu próprio negócio.

257 responses

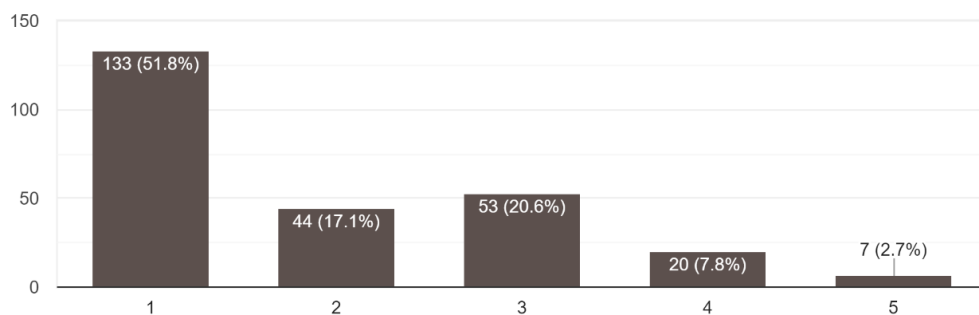


Gráfico 15 - criar "o meu próprio negócio"

No item “Depois da Reforma pretendo criar o meu próprio negócio”, verificou-se que quase 70% da amostra não está interessada em criar o seu próprio

negócio, sendo que 51,8% dos inquiridos discorda totalmente e 17,1% discorda. Refere-se que apenas 7,8% concorda com esta hipótese e 2,7% concorda totalmente. Refere-se ainda que 20,6% dos professores não concorda nem discorda.

5. Depois da reforma pretendo envolver-me em organizações:

239 responses

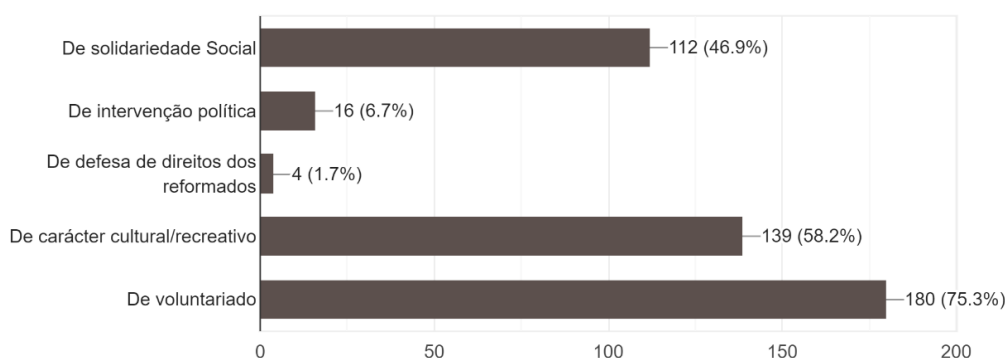


Gráfico 16 - Envolvimento em Organizações

Verificou-se que a maioria dos sujeitos da amostra pretende envolver-se em organizações de voluntariado (75,3%), de caráter cultural/recreativo (58,2%) e de solidariedade social (46,5%). Uma pequena parcela da amostra pretende envolver-se em organizações de intervenção política (6,7%) ou ainda em organizações de defesa dos direitos dos reformados (1,7%).

3.2.1. Associações entre variáveis

Considerando que no estudo a recolha das variáveis foi efetuada num só um momento, pelo que as variáveis deste estudo – dependentes e independentes - foram recolhidas simultaneamente. Deste modo é possível analisar a relação entre elas, através de análise correlacional. Para as características das variáveis em estudo recorreu-se ao coeficiente de correlação R de Pearson para ser possível quantificar a relação entre as variáveis (Tabela 12).

Tendo por base Marôco (2014), podemos afirmar que as correlações são fracas quando o valor absoluto de r ($|r|$) é inferior a 0.25, moderadas para $0.25 \leq |r| < 0.5$, fortes para $0.5 \leq |r| < 0.75$ e muito fortes se $|r| \geq 0.75$.

Deste modo, considerando os valores a partir das correlações moderadas, pode-se verificar que existe correlação significativa moderada entre saúde e família ($r=-.324$, $p<0,001$), entre conflito e família ($r=.382$, $p<0,001$) e entre planeamento da reforma e concretização da reforma ($r=.389$, $p<0,001$).

3.2.2 Diferenças entre grupos

Para analisar as possíveis diferenças, em função do género, para as variáveis em estudo realizou-se um teste T de *Student* para amostras independentes. Os resultados não permitiram identificar diferenças significativas entre grupos.

Seguidamente, com o objetivo de identificar diferenças nas variáveis, em função de grupos – estado civil, anos de serviço e nível em que leciona, realizaram-se testes de Anova. Os testes não permitiram identificar diferenças significativas entre grupos para as variáveis em estudo.

3.2.3 Análise de Regressão Múltipla

Para analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes (SAUDE, FAM, CONF, CONREF e COL) na variável dependente (PLANREF), procedeu-se à análise de regressão linear simples. Verificou-se que tal como consta das tabelas 1, 2 e 3, podemos verificar que apenas todas as variáveis, com exceção da variável SAUDE, contribuem significativamente para explicar a variável PLANREF ($Z=14,99$; $p<.001$).

Este modelo explica 21,5% das variações das variáveis independentes na variável dependente.

Resumo do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
1	,480 ^a	,230	,215	,80790

a. Preditores: (Constante), Em geral considero que a minha saúde é: , col, concref, fam, conf

Tabela 1- Resumo do Modelo**ANOVA^a**

Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	48,938	5	9,788	14,996	,000 ^b
	Resíduo	163,827	251	,653		
	Total	212,765	256			

a. Variável Dependente: planref

b. Preditores: (Constante), Em geral considero que a minha saúde é: , col, concref, fam, conf

Tabela 2 - ANOVA^a**Coefficientes^a**

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Erro	Beta		
1	(Constante)	1,275	,427		2,984	,003
	fam	,189	,083	,139	2,275	,024
	conf	,126	,054	,146	2,351	,020
	concref	,484	,076	,365	6,376	,000
	col	-,103	,049	-,120	-2,119	,035
	Em geral considero que a minha saúde é:	-,075	,066	-,067	-1,136	,257

a. Variável Dependente: planref

Tabela 3- Coeficientes^a

Discussão dos Resultados

Os resultados desta investigação sugerem que existe uma relação entre a saúde e o conflito trabalho-família: quem tem pior saúde reporta mais conflito trabalho-família. Há ainda uma relação entre a família apoiar a reforma e o conflito trabalho-família: quanto maior o conflito Trabalho-família maior apoio da família para a reforma.

Constatou-se ainda que também existe relação entre planeamento da reforma e conceito de reforma. Efetivamente a relação entre a família apoiar a reforma e o conflito-trabalho, é uma relação espectral, na medida em que esta tomada de decisão para a reforma não é indiferente aos elementos da família, uma vez que também estes serão confrontados com esta realidade e necessidade de adaptação (Loureiro, 2015)

Relativamente ao Conflito Trabalho-Família é importante referir que a maior parte dos participantes reconhece que o trabalho não permite estar com a família tanto como gostaria (61%) e que o tempo dedicado ao trabalho não permite a dedicação de igual modo a atividades e responsabilidade da casa (59,4%), o que se poderá repercutir em situações de mau estar e ter um impacto negativo nas relações familiares.

Estes resultados vão de encontro ao que foi evidenciado por alguns estudos para o contexto nacional que relatam a existência de níveis elevados de conflito trabalho-família para a população portuguesa (Matias, Andrade e Fontaine, 2012).

Para além disso, de acordo com Loureiro (2015), a satisfação com a reforma e o bem estar que esta proporciona pelo tempo disponível e uma vivência mais relaxada é perceptível pelos restantes elementos da família.

Salientamos o facto de, neste estudo, não se verificarem diferenças nas variáveis nem de acordo com o estado civil, anos de serviço, nível que leciona, nem em função do género. Parece então que, de acordo com os resultados obtidos a amostra que participou neste estudo apresenta alguma homogeneidade, tal não era esperado uma vez não só o género parece influenciar as perceções de conflito-trabalho família (Matias, Andrade e Fontaine, 2012), como se antecipava também que viver sozinho ou em família, bem como os anos de serviços fossem variáveis que influenciariam a

antecipação da reforma. Dado que tal não se verificou, algumas pistas para estudos futuros que permitam aprofundar melhor estes resultados serão apresentados.

Através da análise da regressão concluiu-se que as variáveis independentes (Família, Conflito trabalho-família, Conceito reforma e Apoio dos colegas) contribuem significativamente para o planeamento da reforma. Isto permite concluir que todas estas dimensões são relevantes quando se planeia a reforma, neste grupo específico.

Por outro lado, na análise efetuada constatou-se que os motivos que levam, a maioria dos inquiridos (69,3%), a prolongar a atividade profissional são, o facto de ainda não reunirem as condições exigíveis (idade e/ou tempo de serviço) para a reforma, de acordo com a legislação em vigor, o decreto-lei n.º 73/2018, de 17 de setembro. O segundo motivo apontado pelos docentes da amostra foi: “sinto-me capaz de continuar a ser um bom professor”. Na verdade, só 28,4% dos professores afirmam ser este um dos motivos para prolongar a atividade profissional, o que nos parece que poderá ser um indicador de algum “desencanto profissional” que poderá ter repercussões quer na qualidade do ensino em Portugal quer a nível psicológico dos professores que exercem a sua profissão sem esta motivação (Lapo e Bueno, 2003).

Neste estudo, verificou-se, ainda, que apenas 16% apresentam como motivo para prolongar a atividade profissional o item “Consigo lidar com as exigências no local de trabalho”. Parece-nos que este valor é indicador de que, como refere Andor (2013), ser necessário criar condições que permitam prolongar a vida laboral, através de políticas de incentivo à permanência no mercado de trabalho.

Por outro lado este valor também reflete, em nosso entender a dificuldade de conciliação dos vários papéis referida por Andrade (2015, 2016).

De facto, tal como é referido no ponto 6, do capítulo II, apenas 25,3% destes professores não possuem nenhuma função para além de lecionar, sendo que os restantes ocupam ainda outros cargos, como a direção de turma, coordenação, representação em conselho pedagógico/conselho geral, entre outros. Ora, para além das exigências inerentes à docência, todos estes cargos adicionais poderão refletir-se

numa exigência ainda maior para a qual os docentes não se encontram preparados e/ou motivados.

Por outro lado, quando questionados acerca dos motivos que os levariam a solicitar a reforma antecipada, e por conseguinte, com penalização monetária, os motivos que excederam os 50% dos 257 inquiridos que constituem a amostra, foram os que se apresentam, por ordem de preferência: “sofrer de problemas de saúde”(67,3%), “usufruir de mais anos com qualidade de vida” (52,9%), e o stress aliado à atividade profissional (51,8%). Estes dados sugerem que uma saúde mais frágil, influencia positivamente a tomada de decisão para a reforma. Sugerem ainda que os professores associam a “reforma” a uma maior qualidade de vida e que o stress na docência propicia também a decisão para a reforma.

De referir que dos docentes que reúnem à data as condições exigíveis para a reforma, 9 dos 257 inquiridos, 7 invocaram como motivo primordial para a tomada de decisão para a reforma, o stress aliado à profissão, o que em nosso entender vem de encontro aos estudos empíricos acerca do stress e Burnout na carreira docente.

Destaca-se, também que na questão relativa ao Relacionamento Social e Envolvimento com a Comunidade, verificou-se que a maioria dos docentes (62,7%) são de opinião que não terão dificuldade em encontrar coisas para fazer no período pós-reforma e sendo que 40,8% já tem planos definidos para este período o que sugere, em nosso entender, uma perspectiva positiva da reforma.

No entanto, parece-nos clara a vontade/necessidade de distanciamento das funções inerentes à docência uma vez que, no item “Depois da reforma pretendo continuar a trabalhar na área Ex dar explicações” a maioria, ou seja, 66.6% discorda desta afirmação.

Refere-se ainda que, 69% dos inquiridos afirmam não estar interessados em criar o seu próprio negócio, o que nos leva a supor que nesta fase da vida procuram outro tipo de atividades/ocupações, tais como, envolver-se em organizações de âmbito social.

Relativamente ao conceito da reforma constatou-se que contrariamente ao referido por Fonseca (2012), acerca do estatuto profissional poder ser sinónimo de importância, poder e reconhecimento social que se tende a perder aquando da reforma, apenas 11,2% da amostra concorda que “Quando as pessoas se aposentam, elas perdem o seu estatuto”. Estes resultados poderão ser entendidos como uma mudança de paradigma relativamente à importância que é dada ao “estatuto”, uma visão positiva da reforma, ou ainda, a adoção de estratégias que previnem os efeitos negativos que poderão advir desta nova etapa, comprometendo-se com novas modalidades da vida pessoal e social (Fonseca, 2012).

É importante, ainda, acrescentar que 62.3% da amostra considera que a reforma não é sinónimo de um envelhecimento mais rápido, o que evidencia uma fraca associação entre a reforma e o envelhecimento.

CONCLUSÃO

CONCLUSÃO

Em suma, podemos concluir que os docentes que participaram neste estudo partilham de uma mesma perspetiva no que diz respeito aos fatores que influenciam o planeamento da reforma. Na verdade as respostas não apresentam diferenças significativas nem de acordo com o estado civil, anos de serviço, nível que leciona, nem em função do género.

Embora não seja possível generalizar os resultados obtidos vêm, em nosso entender, ao encontro da literatura.

Atendendo a que a amostra é constituída maioritariamente por mulheres (75,5%), o resultados obtidos na dimensão conflito trabalho-família parecem confirmar a teoria da sobrecarga de papéis defendida por Andrade (2015).

As condições laborais e a falta de tempo para estar com os familiares bem como a perspetiva de uma maior qualidade de vida na pós reforma são também fatores evidenciados neste estudo.

Na realidade parece-nos que a maioria dos participantes têm uma visão positiva da reforma, associando a esta, uma maior disponibilidade para se dedicarem a atividades que o trabalho não lhes permite, tendo inclusive, planos já definidos para o período mencionado.

No entanto mais de 50% dos inquiridos concorda com a necessidade de existir um programa de planeamento da reforma, pelo que seria importante um estudo mais aprofundado desta necessidade para que as entidades competentes pudessem agir em conformidade.

Refere-se que este estudo apresentou algumas limitações, nomeadamente o tamanho da amostra. Assim, é desejável que estudos futuros contemplem amostra de maior dimensão, de forma a permitir análises comparativas mais detalhadas, por exemplo, em função de grupos etários ou até de grupos que reportam diferentes condições em relação ao estado de saúde.

Seria ainda relevante um estudo mais equitativo relativamente ao género para poder aferir se o conflito trabalho-família apresenta diferenças significativas a este nível.

Importa salientar que há muito poucos estudos sobre o período pré-reforma, pelo que seria também relevante haver mais estudos neste domínio. Contudo, o facto de neste estudo se fazer com recurso a uma amostra de conveniência usando um método não probabilístico, acarreta que os resultados tenham que ser interpretados com a devida salvaguarda da impossibilidade de generalizar para a população em estudo. Apesar dos bons indicadores de estatística as relações de causalidade não podem ser estabelecidas com rigor, dada a natureza correlacional dos dados recolhidos.

Adicionalmente, seria ainda relevante proceder a uma análise qualitativa, com recurso a entrevista e, eventualmente, alargar este estudo a outros níveis de ensino para uma melhor compreensão desta realidade.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia

Andor, L. (2013). Envelhecimento Ativo: Um desafio para o individuo e sociedade. In *Envelhecimento e Inovação Social Conferência Gulbenkian* (pp. 33-40). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Andrade, C. (2015). Trabalho e Vida Pessoal: Exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista Deduc: Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.

Andrade, C. (2016). Conflito trabalho-família: um estudo com pais e filhos adultos. *Pensando Psicologia*, 12(20), 77-83.

Barradas, R., & Lagoa, S. (2018). Desafios do sistema de pensões em Portugal: reflexões em torno da sustentabilidade financeira e social, dos modelos organizativos e das formas de financiamento. In R. Barradas, & S. Lagoa. *livro Segurança Social: Modelos e Desafios – CES* (pp.39-65).Portugal: Conselho Económico e Social.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135–146.

Cabral, M. V., & Ferreira, P. M. (2013). *O Envelhecimento Activo em Portugal: trabalho, reforma, lazer e redes sociais*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Carlson, D., Kacmar, M., & Williams, L. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.

Carvalho, A. (fevereiro de 2014). A reforma das pensões da União Europeia. *Revista Electrónica de Direito*.(1), 1-15.

CNE (2018). *Estado da Educação 2017*. Lisboa: Conselho Nacional da Educação (CNE)

COMISSÃO EUROPEIA, *Livro Branco “Uma agenda para pensões adequadas, seguras e sustentáveis”*, COM (2012) 55 final, de 16 de fevereiro de 2012.

d'OrsiI, E., Ramos, L. R., & Xavier, A. J. (2011). Trabalho, suporte social e lazer protegem idosos da perda funcional: Estudo Epidoso. *Revista Saúde Pública*. 45(4), 685-692.

Fonseca, A. (2004). *Uma abordagem psicológica da “passagem à reforma”*. Tese de Doutoramento. Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar, Universidade do Porto.

Fonseca, A. (2006). *O Envelhecimento: uma abordagem psicológica* (2ª ed.). Lisboa: Universidade Católica Portuguesa.

Fonseca, A. (2011). *Reforma e reformados*. Coimbra: Almedina

Fonseca, A. (2012). Do trabalho à reforma: quando os dias parecem mais longos. *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*. 2, 75-95.

Fontaine, R. (2000). *Psicologia do envelhecimento*. (J. Almeida, Trad.). Lisboa: Climepsi Editores.

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Gil-Monte, P. R. (2011). *CESQT. Cuestionario para la Evaluación Del Síndrome de Quemarse por el Trabajo*. Madrid, Spain: TEA.

Lapo, F.R., & Bueno, B. O. (2003). Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. *Cadernos de Pesquisa*, 118, 65-88.

Loureiro, H., Mendes, A., Camarneiro, A., Silva, M., Rodrigues, R. & Pedreiro, A. (2014). *A Transição para a reforma em reformados portugueses*. Coimbra: Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem / Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

Loureiro, H., Mendes, A., Camarneiro, A., Fernandes, A., Fonseca, A., Veríssimo, M., Carvalho, M., Silva, M., Rodrigues, R., Pedreiro, A. & Ângelo, M.

(2015). *Construção de um programa promotor do envelhecimento ativo: o protótipo do programa REATIVA*. Coimbra: Unidade de Investigação em Ciências da Saúde: Enfermagem (UICISA: E) / Escola Superior de Enfermagem de Coimbra (ESENfC).

Loureiro, H., Macedo, Â., Silva, M., Moreira, M.A & Pedreiro, A. T. Martins. (2015). Como as famílias portuguesas percecionam a transição para a aposentação. *Revista de Enfermagem Referência*, 6, 45-54.

Marques, J. (2017). *Evolução demográfica da população portuguesa e dos regimes de pensões da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações até 2065*. Dissertação de Mestrado em Matemática e Aplicações. Faculdade de Ciências e Tecnologias, Universidade Nova.

Marujo, J. (2012). Perdas e medos no Idoso. O poder das palavras para a cidadania. In C. Cebolo, J. Pereira & M. Lopes, *Animação Sociocultural Intervenção e Educação Comunitária: Democracia, Cidadania e Participação* (pp.2019-231). Chaves: Intervenção.

Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 6(1), 11-26.

Melo, D. (2015). *Direito da segurança social: análise jurídico-económica e comparação de regimes contributivos*. Tese de Mestrado em Direito. Faculdade de Direito, Universidade do Porto.

Reisa, S. B.; Gomes, A. R.; Simões, C. (2018). Stress e burnout em professores: importância dos processos de avaliação cognitiva. *Psicologia, Saúde & Doenças*, (19), 2, 208–221

Rodrigues, J. (2017). *Vivências da Reforma, Saúde Mental e Qualidade de Vida em Gerontes do Destacamento de Trânsito da Guarda Nacional*. Dissertação de Mestrado em Psicogerontologia Comunitária. Instituto Politécnico de Beja, Escola Superior de Educação.

Rodrigues, T. (2018). *Envelhecimento e políticas de saúde*. Lisboa : Fundação Francisco Manuel dos Santos

Vieira, R. (2008). *Cabelos brancos e rugas, Conhecimento e sofrimento: Um estudo etnobiográfico sobre subjetividade e projeto de vida de Idosos*. Relatório de Pós Doutoramento em Serviço Social) ISCTE – IUL e Instituto Politécnico de Leiria.

ANEXOS

Anexos

1.1 Questionário

Having trouble viewing or submitting this form?

FILL OUT IN GOOGLE FORMS

I've invited you to fill out a form:

Fatores de influência na transição para a reforma: Um estudo com professores do 3º ciclo do ensino básico e/ou secundário

Exmo(s). Senhor(es) Professores

Sandra Margarida de Almeida Carvalho, discente do Mestrado de Gerontologia Social, na Escola Superior de Educação de Coimbra, vem desta forma solicitar a v/preciosa colaboração, para responder ao questionário "Fatores de influência na transição para a reforma: Um estudo com professores do 3.º ciclo do ensino básico e/ou secundário" e, adicionalmente, o reenvio deste pedido a todos os seus colegas docentes do 3.º ciclo e/ou ensino secundário.

Perante o cenário atual de envelhecimento populacional é importante refletir sobre o modo como as pessoas mais velhas lidam com o mercado de trabalho perspetivando a futura reforma e suas implicações para o indivíduo. Neste contexto, este estudo tem por objetivo compreender os **fatores** que influenciam a transição para a reforma e compreender a experiência subjetiva associada a este processo.

Não existem respostas certas ou erradas. O tratamento dos dados tem um interesse estritamente científico, e a sua participação é anónima e confidencial, requerendo que dispense poucos minutos do seu tempo.

Muito obrigado pela colaboração.
Email: sandradelm76@gmail.com

Email address *

21/09/2019

I

I

O

* Required

1. Email address *

2. I. DADOS PESSOAIS *

Mark only one oval.

☐ Feminino

☐ Masculino

3. Idade *

4. Estado Civil *

Mark only one oval.

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)

☐ Divorciado(a)/Separado(a)

☐ União de facto

☐ Viúvo(a)

5. Agregado Familiar/Coabita com *

Check all that apply.

☐ Sozinho

☐ Cônjuge

☐ Filho (s)

☐ Neto (s)

☐ Genro/Nora

☐ Pai

☐ Mãe

6. Elementos de família a cargo (cuidador) *

Check all that apply.

☐ Não tenho elementos de família a cargo (cuidador)

☐ Pessoa idosa

☐ Pessoa com deficiência

☐ Pessoa idosa com deficiência

<https://docs.google.com/forms/d/1tFy98DXanf9J36QaKMIHYtqFcPDdH4-T4nFLFc28ghY/edit>

1/8

21/09/2019

I

7. Em geral considero que a minha saúde é: *

Mark only one oval.

- ☐ Muito fraca
- ☐ Fraca
- ☐ Satisfatória
- ☐ Boa
- ☐ Muito Boa

8. Nível(eis) de ensino que leciona *

Mark only one oval.

- ☐ 3º Ciclo
- ☐ Ensino secundário
- ☐ 3º Ciclo e Ensino Secundário

9. Cargos/funções que ocupa *

Check all that apply.

- ☐ Não tenho nenhum cargo/função além de lecionar
- ☐ Membro do Conselho Pedagógico
- ☐ Membro da Direção
- ☐ Membro do Conselho Administrativo
- ☐ Coordenador (a) de Departamento
- ☐ Diretor (a) de turma
- ☐ Membro do Conselho Geral
- ☐ Outro

10. Anos de serviço *

21/09/2019

I

11. **1.Os motivos que me levam a prolongar a minha atividade profissional são: ***

Check all that apply.

- ☐ Ainda não reúno a idade necessária para pedir a reforma, sem ser penalizado (a) financeiramente
- ☐ Ainda não reúno o tempo de serviço suficiente para pedir a reforma, sem ser penalizado (a) financeiramente
- ☐ Ainda não reúno as condições (idade e tempo de serviço) necessárias para pedir a reforma, sem ser penalizado financeiramente
- ☐ Sinto-me capaz de continuar a ser um bom professor
- ☐ Quero dar continuidade ao trabalho desenvolvido com os alunos dos quais sou atualmente professor
- ☐ Não me sinto preparado para a reforma
- ☐ Tenho saúde
- ☐ Os meus familiares diretos estão bem de saúde
- ☐ Se me reformar ficarei prejudicado financeiramente
- ☐ Tenho um bom relacionamento no local de trabalho
- ☐ A minha família não precisa de mim
- ☐ Tenho tempo livre para outras atividades
- ☐ Consigo lidar com as exigências no local de trabalho
- ☐ As condições de trabalho são adequadas à minha idade (Infraestruturas e/ou materiais)
- ☐ Tenho um bom relacionamento com os colegas mais novos

12. **2. Os motivos que me levam a pedir a reforma são: (Apenas docentes que reúnem as condições, idade e tempo de serviço, para pedir a reforma, sem penalizações destes dois fatores)**

Check all that apply.

- ☐ Alcancei a idade necessária para pedir a reforma e/ou completei o tempo de serviço necessário para me reformar
- ☐ Tenho problemas de saúde
- ☐ Tenho uma boa situação financeira
- ☐ A minha família precisa de mim
- ☐ Preciso de tempo para me dedicar a outras atividades
- ☐ As condições de trabalho não são adequadas à minha idade (Infraestruturas e/ou materiais)
- ☐ Dar lugar aos mais novos
- ☐ Dificuldade em lidar com as exigências no local de trabalho
- ☐ O stress aliado à minha atividade profissional é cada vez maior

21/09/2019

I

13. 3. Quais seriam os motivos que me levariam a solicitar a reforma antecipada? **Check all that apply.*

- ☐ Sofrer de problemas de saúde
- ☐ Ter um familiar com problemas de saúde
- ☐ Ter recursos económicos suficientes para me reformar
- ☐ Sofrer de problemas de relacionamento no local de trabalho
- ☐ Desejar estar mais tempo com a minha família
- ☐ Desejar mais tempo livre para outras atividades
- ☐ Dar lugar aos mais novos
- ☐ O stress aliado à minha atividade profissional é cada vez maior
- ☐ Os colegas mais novos não nos compreendem
- ☐ Dificuldade em lidar com as exigências no local de trabalho
- ☐ Insuficiência/Ausência de condições de trabalho satisfatórias (Infraestruturas e/ou materiais)
- ☐ Usufruir de mais anos com qualidade de vida

RELACIONAMENTO COM A FAMÍLIA**14. 1. Creio que a minha família me vai apoiar depois que eu me aposentar. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

15. 2. Minha família quer que eu me aposente. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

16. 3. Receio ser um fardo para minha família como pessoa aposentada. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

17. 4. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

<https://docs.google.com/forms/d/1tFy98DXanf9J36QakMIHYtqFcPDdH4-T4nFLFc28ghY/edit>

4/8

21/09/2019

I

18. 5. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

19. 6. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

20. 7. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso me impede de me dedicar à minha família. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

RELACIONAMENTO COM OS COLEGAS/AMIGOS

21. 1. Muitos dos meus colegas não terão tempo para mim depois que eu me aposentar. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

22. 2. Eu tenho medo de perder todos os meus amigos do trabalho como uma pessoa aposentada. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

23. 3. A reforma vai me dar novas oportunidades para fazer novos amigos. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

RELACIONAMENTO SOCIAL E ENVOLVIMENTO COM A COMUNIDADE

<https://docs.google.com/forms/d/1tFy98DXanf9J36QakMIHYtqFcPDdH4-T4nFLFc28ghY/edit>

5/8

21/09/2019

I

24. 1. Os aposentados têm dificuldade em encontrar coisas para fazer. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

25. 2. Eu já fiz planos para o que vou fazer a seguir a me aposentar. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

26. 3. Depois da reforma pretendo continuar a trabalhar na área (Ex: dar explicações, acompanhar alunos, ...) **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

27. 4. Depois da Reforma pretendo criar o meu próprio negócio. **Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

28. 5. Depois da reforma pretendo envolver-me em organizações:*Check all that apply.*

- ☐ De solidariedade Social
- ☐ De intervenção política
- ☐ De defesa de direitos dos reformados
- ☐ De carácter cultural/recreativo
- ☐ De voluntariado

CONCEITO ACERCA DA REFORMA**29. 1. Com a reforma envelhece-se mais rapidamente. ****Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

21/09/2019

I

30. 2. Quando as pessoas se aposentam, elas perdem o seu estatuto. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

31. 3. A adaptação à reforma pode ser difícil. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

PLANEAMENTO DA REFORMA

32. 1. Deveria existir um programa de planeamento da reforma. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

33. 2. Já debati com outras pessoas a temática da reforma. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

34. 3. Planeei o que vou fazer após a reforma. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

35. 4. Já avaliei qual vai ser a minha situação financeira após a reforma. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

36. 5. Já planeei viagens/ atividades de lazer para quando me aposentar. *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

<https://docs.google.com/forms/d/1tFy98DXanf9J36QakMIHYtqFcPDdH4-T4nFLFc28ghY/edit>

7/8

21/09/2019

I

37. **6. Leio sobre a temática – Reforma.** *

Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

☐ Send me a copy of my responses.

Powered by
 Google Forms

<https://docs.google.com/forms/d/1tFy98DXanf9J36QakMIHYtqFcPDdH4-T4nFLFc28ghY/edit>

8/8

Estatísticas

Idade		
N	Válido	257
	Omisso	0
Média		54,42
Erro Desvio		6,108
Mínimo		34
Máximo		67

Tabela 4- Estatística para Idades

Estatísticas

Anos de serviço		
N	Válido	257
	Omisso	0
Média		29,94
Erro Desvio		7,066
Mínimo		4
Máximo		46

Tabela 5 - Estatística para Anos de Serviço

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,632	2

Estatísticas de confiabilidade

Alfa de Cronbach	N de itens
,757	3

Tabela 6 - Estatísticas de Confiabilidade para COL**Estatísticas de
confiabilidade**

Alfa de Cronbach	N de itens
,719	7

Tabela 7- Estatísticas de Confiabilidade para Família

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,146	44,947	44,947	3,146	44,947	44,947	3,145	44,926	44,926
2	1,484	21,206	66,153	1,484	21,206	66,153	1,486	21,228	66,153
3	,679	9,695	75,848						
4	,640	9,148	84,996						
5	,629	8,982	93,979						
6	,258	3,686	97,665						
7	,163	2,335	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Tabela 8- Análise factorial da escala da Família

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
1. Creio que a minha família me vai apoiar depois que eu me aposentar.	,034	,805
2. Minha família quer que eu me aposente.	,557	,423
3. Receio ser um fardo para minha família como pessoa aposentada.	,108	-,777
4. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.	,800	,137
5. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.	,852	-,033

Tabela 9 - Fatores da Escala da Família

Em geral considero que a minha saúde é:

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	Muito Fraca	2	,8	,8	,8
	Fraca	23	8,9	8,9	9,7
	Satisfatória	94	36,6	36,6	46,3
	Boa	115	44,7	44,7	91,1
	Muito Boa	23	8,9	8,9	100,0
	Total	257	100,0	100,0	

Tabela 10 - Avaliação Geral de Saúde

Estatísticas							Em geral considero que a minha saúde é:
		fam	conf	concref	planref	col	
N	Válido	257	257	257	257	257	257
	Omisso	0	0	0	0	0	0
Média		2,8962	3,6411	2,4073	2,9254	2,4883	3,52
Erro Desvio		,67092	1,05480	,68730	,91165	1,05783	,810

Tabela 11- Médias e Desvio-Padrão das Variáveis

Correlações

		Em geral considero que a minha saúde é:	fam	conf	concref	planref	col
Em geral considero que a minha saúde é:	Correlação de Pearson	1	-,233**	-,324**	-,055	-,163**	-,034
	Sig. (2 extremidades)		,000	,000	,376	,009	,589
	N	257	257	257	257	257	257
Fam	Correlação de Pearson	-,233**	1	,382**	,189**	,270**	,084
	Sig. (2 extremidades)	,000		,000	,002	,000	,182
	N	257	257	257	257	257	257
Conf	Correlação de Pearson	-,324**	,382**	1	,103	,248**	,089
	Sig. (2 extremidades)	,000	,000		,100	,000	,157
	N	257	257	257	257	257	257
Concref	Correlação de Pearson	-,055	,189**	,103	1	,389**	,174**
	Sig. (2 extremidades)	,376	,002	,100		,000	,005
	N	257	257	257	257	257	257
Planref	Correlação de Pearson	-,163**	,270**	,248**	,389**	1	-,029
	Sig. (2 extremidades)	,009	,000	,000	,000		,641
	N	257	257	257	257	257	257
Col	Correlação de Pearson	-,034	,084	,089	,174**	-,029	1
	Sig. (2 extremidades)	,589	,182	,157	,005	,641	
	N	257	257	257	257	257	257

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 12 - Análise Correlacional das Variáveis

Estatísticas de grupo

	I. DADOS PESSOAIS	N	Média	Erro Desvio	Erro padrão da média
fam	Feminino	194	2,8969	,67159	,04822
	Masculino	63	2,8942	,67422	,08494
conf	Feminino	194	3,6740	1,01208	,07266
	Masculino	63	3,5397	1,17964	,14862
concref	Feminino	194	2,3969	,70361	,05052
	Masculino	63	2,4392	,63873	,08047
planref	Feminino	194	2,8892	,92160	,06617
	Masculino	63	3,0370	,87807	,11063
col	Feminino	194	2,5644	1,07237	,07699
	Masculino	63	2,2540	,98322	,12387

Tabela 13 - Diferenças de Género

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		Z	Sig.	t	df	Sig. (2 extremidades)	Diferença média	Erro padrão de diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Fam	Variâncias iguais assumidas	,170	,680	,028	255	,978	,00273	,09748	-,18924	,19469
	Variâncias iguais não assumidas			,028	104,893	,978	,00273	,09767	-,19095	,19640
Conf	Variâncias iguais assumidas	3,740	,054	,878	255	,381	,13429	,15302	-,16706	,43564
	Variâncias iguais não assumidas			,812	93,468	,419	,13429	,16543	-,19421	,46278
concre f	Variâncias iguais assumidas	1,180	,278	-,423	255	,673	-,04225	,09982	-,23883	,15434
	Variâncias iguais não assumidas			-,445	114,767	,657	-,04225	,09501	-,23046	,14596

planref	Variância s iguais assumida	,591	,44 3	- 1,11 9	255	,264	-,14786	,13213	- ,4080 7	,11235
	Variância s iguais não assumida			- 1,14 7	109,78 0	,254	-,14786	,12890	- ,4033 3	,10760
col	Variância s iguais assumida	,000	,99 0	2,03 6	255	,043	,31046	,15246	,0102 2	,61071
	Variância s iguais não assumida			2,12 9	113,70 3	,035	,31046	,14585	,0215 3	,59940

Tabela 14 - teste T de Student para amostras independentes

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
fam	Entre Grupos	,735	4	,184	,404	,806
	Nos grupos	114,499	252	,454		
	Total	115,233	256			
conf	Entre Grupos	2,996	4	,749	,670	,613
	Nos grupos	281,828	252	1,118		
	Total	284,824	256			
concref	Entre Grupos	2,968	4	,742	1,585	,179
	Nos grupos	117,960	252	,468		
	Total	120,929	256			
planref	Entre Grupos	4,083	4	1,021	1,233	,297
	Nos grupos	208,682	252	,828		
	Total	212,765	256			
col	Entre Grupos	4,172	4	1,043	,931	,446
	Nos grupos	282,293	252	1,120		
	Total	286,465	256			

Tabela 15 - Diferenças em função do estado civil

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
fam	Entre Grupos	14,106	32	,441	,976	,509
	Nos grupos	101,127	224	,451		
	Total	115,233	256			
conf	Entre Grupos	38,486	32	1,203	1,094	,343
	Nos grupos	246,339	224	1,100		
	Total	284,824	256			
concref	Entre Grupos	20,521	32	,641	1,431	,072
	Nos grupos	100,407	224	,448		
	Total	120,929	256			
planref	Entre Grupos	38,267	32	1,196	1,535	,060
	Nos grupos	174,498	224	,779		
	Total	212,765	256			
col	Entre Grupos	35,719	32	1,116	,997	,478
	Nos grupos	250,746	224	1,119		
	Total	286,465	256			

Tabela 16 - Diferenças em função dos anos de serviço

ANOVA						
		Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
fam	Entre Grupos	1,066	2	,533	1,186	,307
	Nos grupos	114,167	254	,449		
	Total	115,233	256			
conf	Entre Grupos	7,275	2	3,638	3,329	,067
	Nos grupos	277,549	254	1,093		
	Total	284,824	256			
concref	Entre Grupos	,267	2	,134	,281	,755
	Nos grupos	120,661	254	,475		
	Total	120,929	256			
planref	Entre Grupos	11,196	2	5,598	7,054	,054
	Nos grupos	201,569	254	,794		
	Total	212,765	256			
col	Entre Grupos	1,767	2	,883	,788	,456
	Nos grupos	284,698	254	1,121		

Tabela 17 - Diferenças em função do nível em que leciona